

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

IDCC 1404

Brochure 3131

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

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 11/06/2024

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

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

TABLE DES MATIÈRES

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

Accord du 1er octobre 1996 relatif à la durée, l'aménagement et la réduction du temps de travail	42
Avenant n° 40 ter du 10 décembre 1997 relatif à la mutualisation du risque maladie-accident	43
Accord du 22 janvier 1999 relatif à la durée, à l'aménagement et à la réduction du temps de travail	43
Avenant n° 3 du 20 décembre 2000 à l'accord du 22 janvier 1999 relatif à l'ARTT	57
Avenant n° 4 du 25 septembre 2003 relatif à l'avenant ARTT du 22 janvier 1999	59
Accord du 18 novembre 2003 relatif à la formation à la prévention des risques liés à l'amiante	60
Avenant n° 74 du 29 juin 2004 relatif à l'indemnité de départ à la retraite	62
Accord du 4 février 2005 portant création de l'observatoire des métiers et des qualifications	63
Accord du 28 juin 2005 relatif à la fonction tutorale	64
Avenant n° 5 du 19 janvier 2006 à l'accord du 22 janvier 1999 relatif à l'ARTT	65
Accord du 28 septembre 2006 relatif au temps choisi	66
Avenant n° 5 du 3 juillet 2007 à l'avenant n° 40 relatif à la prévoyance	69
Accord du 17 avril 2008 relatif à la clause de non-concurrence	70
Accord du 4 juillet 2008 relatif à l'égalité professionnelle et à la mixité des emplois	72
Avenant du 4 février 2009 relatif au champ d'application et au champ professionnel	73
Accord du 4 février 2009 relatif à l'emploi des personnes handicapées	75
Accord du 16 juin 2009 relatif à la mise en œuvre de la nouvelle classification	77
Avenant n° 81 du 16 juin 2009 portant modification de la période d'essai	78
Avenant n° 6 du 15 juillet 2009 à l'avenant n° 40 relatif à la prévoyance	79
Accord du 15 juillet 2009 relatif à l'emploi des seniors	79
Accord du 16 juin 2009 dit de substitution	84
Avenant du 20 novembre 2009 à l'accord du 15 juillet 2009 relatif à l'emploi des seniors dans les entreprises de 50 à moins de 300 salariés	85
Adhésion par lettre du 22 décembre 2009 de la fédération métallurgie CFE-CGC à l'accord du 15 juillet 2009	85
Accord du 17 juin 2010 relatif au financement du dialogue social	85
Accord du 14 septembre 2010 relatif à la commission paritaire de validation des accords collectifs	88
Avenant du 16 décembre 2010 relatif à la prévoyance	89
Avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification des emplois	90
Accord du 8 mars 2011 relatif à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	108
Accord du 14 septembre 2011 relatif au dialogue social dans les entreprises autres qu'artisanales	112
Rectificatif au Bulletin officiel n° 2011-36 du 1er octobre 2011	114
Avenant du 24 janvier 2012 à l'accord du 17 avril 2008 relatif à la clause de non-concurrence	114
Avenant du 24 janvier 2012 à l'accord du 22 janvier 1999 relatif à l'aménagement du temps de travail	115
Avenant du 24 janvier 2012 modifiant la convention	116
Avenant du 20 mars 2012 relatif aux classifications	118
Avenant n° 7 du 26 juin 2012 à l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 relatif à la prévoyance	120
Avenant du 8 février 2013 relatif aux classifications	121
Avenant du 8 février 2013 modifiant l'article 26 des conditions générales de la convention	122
Accord du 26 mars 2013 relatif au compte épargne-temps	122
Accord du 6 juin 2013 relatif à la collecte et au financement de la formation professionnelle	125
Accord du 29 octobre 2013 relatif au contrat de génération	126
Avenant du 29 octobre 2013 à l'accord du 17 avril 2008 relatif à la clause de non-concurrence	130
Avenant n° 2 du 28 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2014	131
Avenant n° 1 du 13 mai 2014 relatif au temps partiel	132
Avenant n° 6 du 13 mai 2014 à l'accord du 22 janvier 1999 relatif à la durée, à l'aménagement et à la réduction du temps de travail	133
Avenant n° 8 du 1er juillet 2014 à l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 relatif à la mutualisation du risque maladie-accident	135
Avenant n° 1 du 13 mai 2014 à l'accord du 14 septembre 2011 relatif au dialogue social	135
Avenant n° 9 du 23 janvier 2015 à l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 modifié relatif à la mutualisation du risque maladie-accident	136
Accord du 17 juin 2015 relatif au pacte de responsabilité	136
Avenant du 2 juillet 2015 à l'accord du 6 juin 2013 relatif à la collecte et au financement de la formation professionnelle	140
Accord du 2 juillet 2015 relatif aux remboursements complémentaires de frais de santé	141
Accord du 2 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle	145
Avenant n° 2 du 28 octobre 2015 relatif à la révision de l'article 7.14 « CQP » de la convention	151
Avenant n° 7 du 16 février 2016 à l'accord du 22 janvier 1999 relatif à la durée, à l'aménagement et à la réduction du temps de travail	153
Avenant n° 1 du 12 avril 2016 relatif à l'accord remboursements frais de santé	154
Avenant n° 2 du 21 février 2017 à l'accord du 14 septembre 2011 relatif au dialogue social	155
Avenant n° 2 du 26 avril 2017 à l'accord du 6 juin 2013 relatif à la collecte et au financement de la formation professionnelle	155
Avenant n° 2 du 26 septembre 2017 à l'accord du 2 juillet 2015 relatif aux frais de santé	156

Avenant n° 4 du 17 novembre 2017 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	157
Accord du 29 mars 2018 relatif à la conclusion d'un accord d'intéressement et d'un plan d'épargne	158
Avenant n° 1 du 12 juin 2018 portant modification de l'annexe VII de l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelle des emplois	165
Avenant n° 2 du 26 septembre 2018 portant modification des annexes III et IV de l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelle des emplois	169
Avenant n° 3 du 26 septembre 2018 à l'accord du 2 juillet 2015 relatif aux remboursements complémentaires de frais de santé	171
Accord du 15 janvier 2019 relatif à la prise en charge des contrats d'apprentissage	172
Accord du 6 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)	173
Accord du 2 avril 2019 relatif au contrat de travail à durée déterminée	175
Avenant n° 4 du 5 juillet 2019 à l'accord du 2 juillet 2015 relatif aux remboursements complémentaires de frais de santé	176
Avenant n° 5 du 4 juin 2019 relatif à la mise à jour de la convention collective et de l'accord du 28 septembre 2006 (Temps choisi)	176
Accord du 5 juillet 2019 relatif aux contrats d'opération	177
Adhésion par lettre du 16 octobre 2019 de la FGMM-CFDT à l'accord du 17 juin 2010	179
Accord du 14 avril 2020 relatif aux mesures d'urgence prises en matière d'organisation du travail dans le cadre de la crise sanitaire du Covid-19	179
Avenant du 28 mai 2020 à l'accord du 14 avril 2020 relatif aux mesures d'urgence prises en matière d'organisation du travail dans le cadre de la crise sanitaire du Covid-19	181
Avenant n° 1 du 23 juin 2020 à l'avenant n° 5 du 4 juin 2019 relatif au temps choisi	182
Accord collectif du 18 septembre 2020 relatif au dispositif « Pro-A »	182
Accord collectif du 18 septembre 2020 relatif à la formation professionnelle	185
Avenant n° 2 du 18 septembre 2020 à l'accord du 14 avril 2020 relatif aux mesures d'urgence prises en matière d'organisation du travail dans le cadre de la crise sanitaire du « Covid-19 »	191
Accord du 5 février 2021 relatif au dispositif « d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable »	191
Avenant n° 3 du 1er avril 2021 à l'accord du 14 septembre 2011 relatif au dialogue social	195
Avenant n° 4 du 16 septembre 2021 à l'accord du 14 septembre 2011 relatif au dialogue social dans les entreprises autres qu'artisanales	196
Avenant n° 5 du 13 octobre 2021 à l'accord du 2 juillet 2015 relatif aux remboursements complémentaires de frais de santé	196
Avenant n° 10 du 13 octobre 2021 à l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 relatif à la mutualisation du risque maladie-accident	198
Avenant n° 1 du 26 novembre 2021 à l'accord du 29 mars 2018 relatif à la conclusion d'un accord d'intéressement et d'un plan d'épargne	200
Avenant n° 1 du 26 novembre 2021 à l'accord du 18 septembre 2020 relatif au dispositif Pro-A	201
Avenant n° 3 du 26 novembre 2021 à l'accord du 16 décembre 2010 relatif à la classification des emplois	202
Avenant n° 1 du 13 juillet 2022 à l'accord du 5 février 2021 relatif au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable	203
Avenant n° 11 du 7 octobre 2022 à l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 relatif à la mutualisation du risque maladie-accident	204
Avenant n° 6 du 12 octobre 2022 à l'accord du 2 juillet 2015 relatif aux remboursements complémentaires de frais de santé	206
Avenant n° 2 du 14 novembre 2022 à l'accord du 29 mars 2018 relatif à la conclusion d'un accord d'intéressement et d'un plan d'épargne	206
Avenant n° 7 du 28 novembre 2023 à l'accord du 2 juillet 2015 relatif aux remboursements complémentaires de frais de santé	207
Avenant n° 6 du 16 février 2024 relatif à la mise à jour des dispositions de la convention collective et de l'avenant n° 8 du 1er juillet 2014	208
Textes Salaires	211
Avenant n° 76 du 20 septembre 2005 relatif aux salaires	211
Avenant n° 77 du 4 juillet 2006 relatif aux salaires	211
Avenant n° 79 du 3 juillet 2007 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2007	212
Avenant n° 80 du 4 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008	212
Avenant n° 82 du 15 juillet 2009 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2009	213
Avenant n° 83 du 16 avril 2010 relatif aux salaires au 1er avril 2010	213
Avenant n° 84 du 11 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011	214
Avenant n° 85 du 24 janvier 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012	214
Avenant n° 87 du 26 juin 2012 relatif aux salaires minima au 1er novembre 2012	215
Avenant n° 3 du 23 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2015	216

Avenant n° 4 du 16 février 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2016	217
Avenant n° 5 du 21 février 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2017	218
Avenant n° 6 du 1er février 2018 portant barème des salaires minima au 1er février 2018	219
Avenant n° 7 du 15 février 2019 relatif aux salaires minima au 1er mars 2019	220
Avenant n° 8 du 3 mars 2020 relatif aux salaires minima au 1er mars 2020	221
Avenant n° 9 du 5 février 2021 relatif au barème des salaires minima à compter du 1er mars 2021	222
Avenant n° 10 du 21 février 2022 portant barème des salaires minima à compter du 1er mars 2022	223
Avenant n° 11 du 11 juillet 2022 relatif aux barèmes des salaires minima au 1er juillet 2022	224
Avenant n° 12 du 16 janvier 2023 relatif aux barèmes des salaires minima au 1er janvier 2023	225
Avenant n° 13 du 4 juillet 2023 relatif au barème des salaires minima à compter du 1er juillet 2023	226
Avenant n° 14 du 10 avril 2024 relatif au barème des salaires minima au 1er avril 2024	227
Textes Extensions	229
ARRETE du 24 juillet 1986	229
ARRETE du 10 septembre 1986	229
ARRETE du 29 mai 1987	229
ARRETE du 19 juin 1987	229
ARRETE du 2 octobre 1987	229
ARRÊTÉ du 22 octobre 1987	229
ARRÊTÉ du 18 avril 1988	230
ARRÊTÉ du 3 juin 1988	230
ARRÊTÉ du 22 décembre 1988	230
ARRÊTÉ du 6 juillet 1989	230
ARRÊTÉ du 18 décembre 1989	230
ARRÊTÉ du 15 juin 1990	230
ARRETE du 31 octobre 1990	230
ARRÊTÉ du 24 juin 1991	230
ARRÊTÉ du 7 octobre 1991	231
ARRÊTÉ du 8 juillet 1992	231
ARRÊTÉ du 7 décembre 1992	231
ARRÊTÉ du 4 février 1993	231
ARRÊTÉ du 25 octobre 1993	231
ARRETE du 10 juin 1994	231
ARRETE du 21 novembre 1994	232
ARRETE du 11 avril 1995	232
ARRETE du 31 octobre 1995	232
ARRETE du 31 octobre 1995	233
ARRETE du 26 janvier 1996	233
ARRETE du 2 mai 1996	234
ARRETE du 28 juin 1996	234
ARRETE du 27 juin 1996	234
ARRETE du 29 octobre 1996	235
ARRETE du 19 mars 1997	235
ARRETE du 11 avril 1997	235
ARRETE du 12 mars 1998	236
ARRETE du 24 avril 1998	236
ARRETE du 5 juin 1998	236
ARRETE du 14 octobre 1998	237
ARRETE du 23 mars 1999	237
ARRETE du 14 avril 1999	237
ARRETE du 24 mars 2000	238
ARRETE du 13 mars 2000	238
ARRETE du 27 juillet 2000	239
ARRETE du 4 août 2000	239
ARRETE du 3 janvier 2001	239
ARRETE du 18 juillet 2001	240
ARRETE du 18 juillet 2001	240
ARRETE du 18 mai 2004	240
ARRETE du 21 juin 2004	241
ARRETE du 5 novembre 2004	242
ARRETE du 23 décembre 2004	242
ARRETE du 22 avril 2005	242
ARRETE du 10 août 2005	243
ARRETE du 12 octobre 2005	243

ARRETE du 20 février 2006	244
ARRETE du 20 février 2006	244
ARRETE du 6 avril 2006	244
ARRETE du 24 octobre 2006	245
ARRETE du 18 décembre 2006	245
ARRETE du 2 juillet 2007	245
ARRETE du 26 juillet 2007	246
Textes parus au JORF	247
Arrêté du 3 janvier 2019	247
Arrêté du 5 juillet 2019	247
Arrêté du 5 juillet 2019	248
Arrêté du 14 août 2019	248
Arrêté du 3 octobre 2019	249
Arrêté du 7 janvier 2020	249
Arrêté du 13 mars 2020	250
Arrêté du 13 mars 2020	251
Arrêté du 13 mars 2020	251
Arrêté du 18 mai 2020	252
Arrêté du 10 juillet 2020	253
Arrêté du 5 décembre 2020	253
Arrêté du 20 novembre 2020	254
Arrêté du 22 janvier 2021	254
Arrêté du 5 février 2021	255
Arrêté du 21 mai 2021	255
Arrêté du 9 juin 2021	256

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

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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, de la distribution et de la location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM

Le libellé de la présente convention collective nationale résulte de la révision en date du 23 avril 2012 de la convention collective du 30 octobre 1969 modifiée et mise à jour le 10 décembre 1985. Elle prend le titre de convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM.

Article - Titre 0. - Clauses préliminaires

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Le titre comprend 4 chapitres.

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

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

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 an par le comité de négociation paritaire. La première période de 5 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

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

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 reprendre le libellé des textes, notamment législatifs et réglementaires auxquels elle est soumise et que ses auteurs ont voulu conserver en tant que de besoin.

En application des clauses figurant à l'article 1.11, les articles de la présente convention collective ne s'appliquent pas, sauf mention expresse, aux VPR employés par les entreprises de la branche, qui bénéficient du statut particulier légal.

Article 0.20 - Organisation de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

La convention collective nationale comprend 10 titres dont un titre préliminaire ; chacun d'eux possède une numérotation propre dans le cadre d'une numérotation continue. Elle est accompagnée de 3 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 sociaux conclus depuis le 3 juillet 2007 ;

? une annexe relative aux deux articles non abrogés de la convention collective du 30 octobre 1969 modifiée.

Article 0.21 - Définitions et grille de lecture

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Le libellé de la convention collective comprend 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 » ;

? « usagers » ou « clients » : « clients et adhérents » ;

? « 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 importe les modifications intervenues dans la suite de la durée de l'entreprise ;
? « naievu » : « lorsque le libellé de la convention collective n'anticipe pas des évolutions prévues en chiffres romains, il s'agit des évolutions prévues au 3 du I de l'avenant relatif à la circulaire n° 2010-16 du 16 décembre 2010. La mention des évolutions dans les articles de la convention collective n'anticipe pas l'entendement comme s'étendant aux modifications qui les concernent ».
Pour la détermination de l'ancienneté ouvrant droit aux grâces prévues par la convention collective nationale, est prise en compte la durée des périodes de suspension du contrat de travail consécutives :

? 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 consécutifs à une maladie ou accident non professionnel dans la limite de 3 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 soins familiaux ;
? 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 cause spécifique d'origine légale, réglementaire ou conventionnelle ;
? celle des congés de fin de carrière économique et sociale et de fin de carrière ;
? celle des temps de pause des femmes enceintes prévus à l'article 3.33.
Sont également pris 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

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Les avantages acquis sont ceux qui sont acquis à des droits déjà ouverts et non susceptibles d'être éventuels.

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

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 de limiter généralement de façon 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
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Sont des avantages collectifs les avantages qui ne peuvent être déterminés que par rapport à une collectivité de travail déterminée.

Les avantages collectifs appliqués jusqu'alors, au titre d'une convention collective, d'accords d'entreprise ou d'usage dans les entreprises relevant désormais de la présente convention collective nationale, n'y sont pas applicables, sauf accord

d'entreprise contraire, à la date de publication de l'avenant portant révision de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée.

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

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

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

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

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Le titre Ier relatif au cadre juridique de la convention collective nationale est composé de 5 chapitres.

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

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

La convention collective nationale a un triple champ d'application : professionnel, géographique et géographique.
Les champs sont déterminés et révisés en tant que de besoin par avenant.

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

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

La convention collective nationale s'applique aux entreprises dont l'activité économique réelle, principale ou accessoire, 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 métallurgie ;
? de matériels, d'équipements, d'accessoires et de pièces de matériel agricole de plaisance, de jardins et d'espaces verts ;
? la maréchalerie.

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

À l'exception des entreprises non exerçant et dont la réserve de répondre à la définition du champ d'application professionnel, les codes NAF de la nomenclature d'activités française (NAF) répertorient le plus souvent les activités économiques prévues au 1.10.0 comme il suit :

? 01.62Z : activités de soins à la production animale. Sont visées dans cette classe les activités des maréchaux-ferrants ;
? 28.30Z : fabrication de machines agricoles et forestières. Sont visés à la présente convention les artisans mécaniciens ruraux exerçant les activités visées dans cette classe ;
? 33.12Z : réparation de machines et équipements mécaniques. Sont visés 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 les établissements agricoles 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 :

? 46.61Z : commerce de gros de matériel agricole. Sont soumis 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 ;

? 46.62Z : commerce de gros de machines-outils. Sont soumis à la présente convention les seuls entrepreneurs dont l'activité principale se rapporte aux matériels de travaux publics, de bâtiment et de maintenance ainsi qu'à leurs équipements, accessoires et pièces, et la vente à l'utilisateur final ;

? 46.63Z : commerce de gros de machines pour l'extraction, la construction et le génie civil. Sont soumis à la présente convention les entrepreneurs exerçant les activités visées dans cette classe et dont l'activité principale est la vente à l'utilisateur final ;

? 46.69B : commerce de gros de fournitures et équipements divers. Sont soumis à la présente convention les entreprises dont l'activité principale est le commerce de gros de matériel de nettoyage et de lavage, et la vente à l'utilisateur final ;

? 43.99E : location avec opérateurs de matériels de construction. Sont soumis à la présente convention les entreprises de location de machines et de matériels de construction avec opérateur ne correspondant pas à une activité spécifique ;

? 47.52A : commerce de détail de quincaillerie, peintures et verres en petites surfaces. Sont soumis à la présente convention les entreprises dont l'activité principale se rapporte aux matériels de menuiserie de plomberie, de jardins et d'espaces verts ;

? 47.52B : commerce de détail de quincaillerie, peintures et verres en grandes surfaces. Sont soumis à la présente convention les entreprises dont l'activité principale se rapporte aux matériels de menuiserie de plomberie, de jardins et d'espaces verts ;

? 77.29Z : location de biens professionnels et domestiques. Sont soumis à la présente convention les entreprises qui louent exclusivement des matériels de menuiserie de plomberie, de jardins et d'espaces verts ;

? 77.31Z : location et location-bail de machines et équipements agricoles. Sont soumis à la présente convention les entrepreneurs exerçant les activités visées dans cette classe ;

? 77.32Z : location et location-bail de machines et équipements pour la construction. Sont soumis à la présente convention les entrepreneurs exerçant les activités visées dans cette classe ;

? 77.39Z : location de machines et équipements divers. Sont soumis à la présente convention les entreprises dont l'activité principale se rapporte aux matériels de travaux publics, de bâtiment et de maintenance ainsi qu'à leurs équipements, accessoires et pièces ;

? 95.22Z : réparation de biens professionnels et domestiques. Sont soumis à la présente convention les entreprises dont l'activité principale se rapporte aux matériels de nettoyage de plomberie, de jardins et d'espaces verts.

Article 1.10.2 - Cas particuliers

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

La présente convention collective nationale s'applique également aux entreprises maritimes constituées à la fin exclusive de contrôler ou de gérer des entreprises rivales du champ posé 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 exclus du champ d'application personnel 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 77.39Z relatif aux activités et professions de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale tripartite des

industries métallurgiques, aussi incluses que leur adhésion.

Article 1.10.3 - Notion d'activité économique principale

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Une entreprise exerce son activité économique principale et des activités économiques accessoires. La notion d'activité principale se définit :

? 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 de biens 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 salarié le plus élevé d'affaires afférent à l'activité principale. La convention collective nationale s'applique 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 personnel défini à l'article 1.10.0 et qui exercent leurs activités sous d'autres codes.

Article 1.11 - Champ d'application personnel

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

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

Dans ces entreprises, les arrêtés de la convention collective nationale qui tiennent à s'appliquer aux personnes titulaires d'un mandat salarié et d'un contrat de travail l'indiquent expressément, ce qui signifie que ce cumul peut être valable supposé que le contrat de travail correspond 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 commerciaux (VRP), qui bénéficient du statut particulier légal, employés par les entreprises de la branche.

En tout cas ne relèvent pas des salariés 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

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

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

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

Article 1.20 - Durée

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

La convention collective nationale est conclue pour une durée de 1 an à compter du jour de son entrée en vigueur.

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

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

Les articles, paragraphes ou titres soumis à révision font l'objet d'une négociation dans un délai de 3 mois à compter de l'ouverture des discussions qui débute le mois suivant 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 mandataires 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.

Sous peine de nullité, la dénonciation doit être portée à la connaissance des autres parties signataires ou adhérentes, par lettre recommandée avec avis 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 compter de la réception des lettres recommandées.

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

(1) L'article 1-22 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-11 du code du travail.

(Arrêté du 23 octobre 2013 - art. 1)

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

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

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

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 renoncés par les conventions collectives nationales 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 ;

? application réciproque des limites imposées à l'expression des opinions par le respect de la liberté d'autrui, l'équité, l'équilibre et la lutte contre le harcèlement et la rupture des relations de travail ;

? 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, s'applique 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 deux salariés exercent des fonctions équivalentes de même sexe ou de sexe différent (même travail, même ancienneté, même formation, même qualification), ils doivent percevoir le même salaire.

La mise en œuvre des principes d'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 œuvre de la loi relative à l'égalité professionnelle des emplois ;

? avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification professionnelle 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.

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 :

? l'un ou des deux 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 ou par un autre employeur ou par un autre employeur de la même branche. Il en irait de même à son tour le salarié.

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

des accords d'entreprise

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

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

La ciosimsomn nainoalte d'interprétation vsie à lveer les difficultés liées à la ltrcuee de la cotnniveon ; la cimsmooin de vdalaoiitn des arcocds ccunlos dnas les eiptesrerns de la brnahce dépourvues de délégué sciyandl eamxime la compatibilité des culaess des acdcros d'entreprise, nneomtmat aevc celles de la cniinootven clecvtlioie nationale.

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

Il est institué une cimismsoon nitaonale prritiaae d'interprétation de la cvnoteinon collective.

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

La cioimsmosn est siaise par une ou pestruuiis epnrieserts ou par un ou perilsuus salariés, aexuquls s'applique la citvonenon coevillcte nationale, par l'intermédiaire d'une oagariosnitrn sndiyalce ou pnslnsneoleorife sgtairanie ou adhérente de celle-ci, sluee jgue du bien-fondé de la demande. La cioimsmosn puet se siasr d'initiative de toute qtseuoin rativele à l'interprétation à donenr à l'une ou à preuuslis csulaes de la convention, de ses arccdos ou avenants.

Lorsque la qeistoun d'interprétation qui lui est simouse est liée à un différend d'ordre iuediindvl ou collectif, elle répond à la fios en doit et en équité. Elle n'est pas tenue de répondre à la sisaine d'une iasnctce ou d'un ogjasnrme extérieur à la branche. L'avis rdneu à la majorité des mbrmees de la cimooisimn d'interprétation s'impose à la ou aux ptieras aynat ssaii la commission. L'avis de celle-ci, sleon qu'il est rednu à la majorité ou à l'unanimité, puet ou diot être mis à l'ordre du juor de la comiimsson nmlaoiate prtriaiae en vue de son aotpiodn suos fmroe d'avenant à la conienotvn ceiltvtcole nationale.

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

La cmimsooin conrmepd un nmorbe égal de représentants des ogniinrtaosas polienresnoelsfs et seycadilns représentatives dnas la bncahre à rsaoin d'un représentant mandaté par oostargiinan psselfeonlnrie ou syndicale. La présidence est assurée par la priate poaanltre et le secrétariat de la cosmimoin par cueli de la cosmimoin praitrie nationale.

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

La piatre la puls dteinglie ssiat le président de la cimsmoisn d'interprétation par lertte recommandée aevc aivs de réception adressée ou rmsiee en mian pprore cotnre décharge au secrétariat de la cmiiomsson pairtraie (1). La dademne d'interprétation mnoiennte son ojbet et est accompagnée des pièces et dmtotuecns nécessaires à son examen. La csmoomsiin constituée de l'ensemble des meemrbs se réunit sur ccnatooiovn de son président dnas un délai qui ne puet excéder 3 mios à ctpemor de la dtae de réception de la lttere de saniise mentionnée au pieremr alinéa. Si elle l'estime uilte ou nécessaire, la csmomisooin eetnd eelbmse ou séparément les parties intéressées ansii que ttuoe arute porsenne qualifiée ssiubectple de l'éclairer. Chacun des mmebers de la cioimsmosn a viox délibérative et l'obligation de se prononcer. La csmoioisimn sttuae lusorqe le qourum est atteint. Le quouom est égal à la moitié des représentants des oniinrsoagtas présentes puls un. La csooisimmin puet par un aivs motivé cuncdroe siot à l'irrecevabilité de la dmdaene ou y répondre. En ce dnreier cas, son aivs iuindqe s'il résulte d'un vtote mtiaiarjore ou unanime. La comsimoin puet établir un règlement intérieur en tnat que de besoin.

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

Le procès-verbal de la réunion est établi et adressé par le secrétariat, suos la responsabilité du président, aux mmebers présents lros de la réunion de la commission. Sous les mêmes conditions, un eraxtit du procès-verbal est adressé, en ce qu'il les concerne, aux persnneos etenduens par elle. Le procès-verbal est considéré comme adopté si, dnas les 8 jorus fnarcs snivuat son envoi, ancuae ortevabsion écrite n'a été adressée au secrétariat de la commission. S'il y a des observations, eells snot annexées au procès-verbal qui est tramsnis au puls trad dnas les 15 jruos fcfnas svianut la dtae de la réunion aux mbrmees de la commission. L'avis de la cioimsmosn d'interprétation est tsmrinas puor ifnirmaoton dnas le même tpems aux mbrmees de la cmossoimin paaritrie nationale.

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

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Le titre II cornempd toirs chapitres.

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

En vigueur étendu en date du 4 juin 2019

La msie en plcae du comité soacil et économique (CSE) s'effectue conformément aux slives et coonintdis fixés par les dsotsiipinos légales et réglementaires en vuguier suaf aocrd d'entreprise puls favorable.

Cependant, puor la msie en plcae des itonntitibus représentatives du ponenesrl mentionnées à l'alinéa précédent, il est fait, en tnat que de besoin, apoctiapiln de la définition de l'ancienneté prévue à l'article 0.21.

Nota : La référence au comité d'entreprise, délégués du personnel, comité d'hygiène de sécurité et des cnoiioitdns de travail, délégation uqniue du pnronesel est remplacée par le comité siacol et économique suaf le cas échéant, stluapoitn contraire. (art. 3 de l'avenant n° 5 du 4 juin 2019 - BCOC 2019-38)

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

L'organisation matérielle du sciurnt iboncme au cehf d'entreprise.

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

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

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

En l'absence de plcrootoe d'accord préélectoral, il aanitpeprt à l'employeur de fixer les modalités d'organisation des élections conformément aux diistsopnios légales et réglementaire suos réserve des cleauss ci-dessous.

La liste des électeurs est affichée au plus tard 12 jours ouvrés avant le jour du premier tour de scrutin. Toute contestation doit être formulée dans les 3 jours ouvrés suivant l'affichage.

Les candidatures au premier et au second tour sont portées à la connaissance du chef d'entreprise 8 jours ouvrés avant la date fixée pour les élections. Les listes sont affichées pour chaque collège en séparant les candidats aux postes de salariés de ceux 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 personnes surnuméraires au statut légal de voyageurs, représentants et placiers.

Toutefois, dans les entreprises ne dépassant pas 25 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 50 salariés et plus où le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux et techniques assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à 25 au moment de la constitution ou du renouvellement du comité, les deux catégories constituent un collège spécial.

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

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 représentants élus 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 existante à l'entreprise.

Toutefois, cette durée ne peut excéder le maximum de la durée des mandats empêché le renouvellement des mandats.

(1) L'article 2-10-3 est étendu sous réserve que l'accord prévoit les modalités de son renouvellement à l'unanimité des représentants élus de salariés et de l'entreprise, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 27 mai 1999, 98-60327).

(Arrêté du 23 octobre 2013 - art. 1)

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

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

L'employeur prévoit également des locaux pour accueillir le scrutin 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 les lieux et les heures de travail. Le temps passé à voter n'entraîne aucune réduction de rémunération.

L'employeur communique les résultats du premier tour des élections, y compris en cas d'absence de quorum des voix, pendant 3 ans.

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

Le vote par correspondance est organisé par le directeur préélectoral au bénéfice des seuls salariés pour lesquels il répond à une réelle nécessité objective constatée. Il en est ainsi notamment :

? des salariés en déplacement autorisé par l'employeur pour le titulaire 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 parmi les électeurs au titre de l'entreprise.

Chaque salarié électeur reçoit de l'employeur au moins 5 jours avant la date de l'ouverture du scrutin, sauf cas de force majeure, une enveloppe portant mention « titulaire », une

enveloppe portant mention « suppléant » et une troisième enveloppe dans laquelle sont insérées les deux précédentes cachetées par l'électeur une fois qu'il y a inséré les bulletins conformément à son choix. Il est interdit de modifier la troisième enveloppe et la signature du votant.

Sont parmi les électeurs les votes reçus avant la date et l'heure du scrutin, le chèque de la poste finassé.

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

La composition du bureau de vote relève du protocole préélectoral. Ce protocole peut prévoir 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.

A défaut de clause du protocole relative à la composition du bureau 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, 24 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 En vigueur étendu en date du 4 juin 2019

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

A 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.

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

Est rattachée 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 commissions des délégués du personnel et ceux affectés aux commissions du comité d'entreprise sont dévolus dorénavant aux commissions du CSE. Par contre, les panneaux réservés aux commissions des salariés ne sont pas modifiés du fait du CSE.

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

Les activités sociales et culturelles des comités d'entreprise concernent l'une des formes de la vie sociale dans l'entreprise. Les comités ont pour objet de doter les comités d'entreprise de moyens en rapport avec l'importance des objectifs et pertinenents de leur activité une réalité concrète.

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

(1) L'article 2-15 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2323-86 du code du travail.

(Arrêté du 23 octobre 2013 - art. 1)

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

Le domaine de la négociation collective dans l'entreprise est régi par la loi, la présente convention collective 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 possible, durables, pour répondre mutuellement :

? s'agit aux questions d'ordre collectif relatives aux conditions de travail, d'emploi, de formation professionnelle et de garanties sociales ;
? s'agit 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 certaines formes 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 avis 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 croquis expose précisément le ou les thèmes que l'organisation syndicale de salariés souhaite voir admettre ainsi que les motifs de sa demande.

La direction de l'entreprise dispose d'un délai de 1 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 maximum de 3 mois suivant la réception du croquis précité.

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

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

Le salarié mandaté 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 autorisation de l'organisation syndicale doit être adressée à l'employeur au moins 15 jours 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 En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

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 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 avis 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 offrir 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 plus précisément les segments 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.

(1) L'article 2-21 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2135-7 du code du travail.

(Arrêté du 23 octobre 2013 - art. 1)

Article 2.22 - Dialogue social dans la branche et commission paritaire nationale

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

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

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

Voir :

? accord du 17 juin 2010 relatif au fonctionnement du dialogue social dans les entreprises adhérentes de la branche ;

? accord du 14 septembre 2011 relatif au fonctionnement du dialogue social dans les entreprises atypiques qu'artisanales de la branche.

Article 2.22.2 - Commission paritaire nationale (CPN)

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Le principe est que le nombre des délégués des organisations professionnelles et syndicales aux réunions préparatoires nationales consacrées à des travaux techniques ou à des négociations sont identiques.

A 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 préparatoires des organisations professionnelles et syndicales consacrées à des travaux techniques ou à des négociations sont les suivantes.

Article 2.22.21 - Composition des délégations des organisations syndicales

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Sous réserve de l'alinéa suivant, les fédérations nationales ou les sections nationales intéressées constituent leurs délégations dument 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

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Les organisations professionnelles nationales représentatives dans la branche ou leur fédération nationale sont représentées aux réunions nationales d'employeurs et au secrétariat de la commission paritaire nationale, les nmos et les adresses des salariés qu'elles investissent d'un mandat de représentation en précisant le nom et l'étendue de ce mandat.

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

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

Article 2.22.23 - Dates et convocations des réunions paritaires nationales

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

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

Sauf exception, la convocation à une réunion préparatoire est adressée par le secrétariat de la commission paritaire à des réunions nationales.

Dès réception de la convocation, les salariés mandatés sont tenus d'informer le représentant de la commission paritaire à ces réunions afin que soient limités 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

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Le temps passé par les salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale et régulièrement mandatés par les fédérations ou osaragoinntis salcdeiniys naniatoels aux réunions préparatoires nationales est de plein droit considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel. La rémunération des salariés régulièrement mandatés par les oninsaotrigas sayclidens pour participer à une réunion préparatoire est imputée par leur employeur.

Le temps passé par les salariés aux réunions préparatoires nationales est décompté comme le sont les heures de délégation des salariés invités d'un mandant mais ne peut se cumuler avec elles.

Les heures de travail corimpess 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

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Les frais de transport, de rapess et d'hébergement occasionnés par les déplacements des salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale, et participant à des réunions préparatoires nationales, sont pris en charge par les entreprises de goites du dougilaie saccoil 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 artisanales de la branche et selon des barèmes définis par leur conseil d'administration.

Article 2.23 - Négociations au niveau de la branche

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

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

La délégation paritaire indique, hors de la réunion suivante de la commission paritaire si elle entend donner une suite favorable aux demandes des organisations syndicales, et dans l'affirmative, d'inscrire 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

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Une ou plusieurs orientations de négociations de salariés représentatives au niveau de la branche peuvent être proposées par les organisations professionnelles syndicales, et dans l'affirmative, relatives à un thème de négociation susceptible d'être traité au niveau de la branche.

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

Le créateur expose précisément le ou les thèmes que les organisations professionnelles de salariés souhaitent voir abordés ainsi que les motifs de leur demande.

Les organisations professionnelles déposent d'un délai de 1 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 créateur précité.

Article 2.24 - Observatoire paritaire de la négociation collective

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Article 2.24.1 - Rôle et missions

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Il est institué un 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 réunit et coordonne les accords conclus dans les entreprises relevant de la présente convention collective nationale pour la mise en œuvre d'une législation législative, peu importe leur nature eu égard au droit communautaire en vigueur.

Article 2.24.2 - Organisation et fonctionnement

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

L'observatoire se réunit une fois par an dans la 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 (1).

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

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

Article 2.24.3 - Recueil des accords de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Concomitamment à l'accomplissement des formalités de dépôt, les entreprises adressent les accords par voie électronique au secrétariat de la commission paritaire (1). À défaut, l'accord est envoyé au secrétariat de la commission paritaire par tout autre moyen.

(1) *Secretariats-ccn3131@sedima.fr.*

Chapitre II.3 Hygiène, sécurité et conditions de travail

Article 2.30 - Principes généraux

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

L'hygiène, la sécurité, et les conditions de travail constituent des préoccupations primordiales dans le fonctionnement 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 mise en œuvre de son 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 sont encouragées à des travaux de prévention et de sécurité de leur personnel.

Dans les entreprises occupant moins de 300 salariés, la durée de travail des représentants des salariés 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 fonctions est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel.

Article 2.31 - Amiante

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

La fatioomrn à la prévention des rseuiqs liés à l'amiante fiat l'objet d'un aoccrd de branche.
Voir l'accord du 18 nbrevmoe 2003 ratliet à la prévention des riuseqs liés à l'amiante.

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

(Arrêté du 23 ortcobe 2013 - art. 1)

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

Les etprnrseies snot tnuées de leistr les puroidts drgneuaex que les salariés punevet être amenés à manipuler, namtnomet lros de l'établissement ou de la msie à juor du dmeounct uqniue d'évaluation des riuessq aifn de mètrte en ?uvre les msruées de prévention penatrtemt d'assurer la santé et la sécurité au tarival des salariés.

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

Un accord d'entreprise puet cetprmoor des cuasels puls faovalbres que les doipiossitsn législatives et réglementaires en vugeur du cdoe du tarival ratlveeis au fonctionnement, à la cosiiotmopn ou aux puoirors du comité d'hygiène, de sécurité et des cintdnoois de tivaarl (CHSCT) anisi qu'à la firamootn de ses membres.

Article - Titre III. - Contrat de travail

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Le titre III intéresse les caselus générales rivaetels au carotnt de taiarvl à durée indéterminée.
Il cepomnrd qurtae chapitres.

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

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

Le coanrtt de taarvil à durée indéterminée est la fmroe naorlme et générale du ctaort de travail.

Il régit les raopprts etrne l'employeur et le salarié dnas le reecpst de la législation, de la réglementation, des ttexes iuntntnoiraax ou communautaires, des aocdrcls issnfceerponoiltlerns aibcllppaes dnas les cpahms de la cvtonoienn cvtoillcee nationale, de ses ceasuls et de ses adrcros et avnnetas anisi que, le cas échéant, des aocdrcls d'entreprise.

Les coniontdis d'engagement du salarié snot précisées par écrit et fnot expressément référence à la cntiveonon clvictloee nationale. L'obligation pèse sur caqhue emplyouer qui en relève. Cet écrit puet prdnree la fomre d'un crnoatt rédigé en doublé erlamexpie et signé des duex parties. Il puet aussi se présenter cmome une lettrte d'engagement établie par l'employeur, l'acceptation du salarié découlant du suel fiat qu'il exécute la piaoersrn de travail.

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

L'essai piferssnonoel ciotnsse en un tset d'aptitude ou une épreuve. Il ne s'inscrit pas dnas un purscsoes organisé de tvairal et n'en tenit pas lieu. Il ne se confond pas avec la période d'essai. Sa durée nécessairement limitée est proportionnée à son ojebt ; elle ne puet dépasser 7 heures.

L'essai periensnsoofl ne puet être réitéré.
Le temps passé à ecfefueutr cet eassi est indemnisé par l'entreprise sur la bsae du mtjnoat du sariale hraorie du peirmer ceifnoceift du barème ninaotal des slarieas mimnia meesluns

cvnnttiooenels grnias rapporté à la durée de l'essai. De plus, l'entreprise roubresme les frias exposés par l'intéressé à cttee osocacin sleon les barèmes en vuiguer en son sein.

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

Le crtanot de tiraavl ou la ltetre d'engagement est rmies au futur salarié anavt son entrée eefvcifte en fonction. Dnas les cas enxelnceptos où il n'a pu en être ainsi, ces dtcnomeus snot délivrés au salarié dnas un délai qui ne puet excéder les 15 jrues suinavt la dtae de cttee entrée en fonction.
Le crnatot de taviarl ou la lttree d'engagement mnnnotiee noanmmett :

? l'identité des petiars ;
? la dtae de l'engagement du salarié ;
? le régime jduiirqe du coatnrt de tivaarl ;
? l'emploi occupé ;
? le naeivu et le ciefnfociet prévus par la ciaciiioasltln cnvnnileeoontle des epomlis ;
? le montant de la rémunération ;
? la durée de la période d'essai asini que clele du préavis en cas de lieceecimnt ou de démission ;
? la référence à la ctonivnoen coielvtcle niaalotne ;
? les claesus de la cviotonenn celocivle nnoaitlae rvealetis à l'organisation et l'aménagement du tepms de tivaarl et nmoamett clees intéressant les arisntetes et les faftrios ;
? le lieu de travail.
Le cnoatrt de tvairal ou la lettre d'engagement crenopmd asusi tuote atrue cslauè cnuenove entre les parties.

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

Les modalités d'application de la causle de non-concurrence aux salariés des einterprs de la bhrcnae snot régies par un aocrcd de branche.
Voir l'accord du 17 arivl 2008 rlatiet à la causle de non-concurrence modifié en dneierr lieu par l'avenant du 29 obctroe 2013.

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

Le caonrtt de tiavral comrotpe une période d'essai dnot le début coïncide avec le cemmnoenct de son exécution. La période d'essai a puor objet de vérifier concrètement, en souittain de tvaiaal effectif, l'adéquation du salarié et de l'entreprise au rraegd de lerus aeentts respectives, rpeapl fiat que puor cette dernière la finalité de la période d'essai cstsnoie en l'appréciation des qualités pronsisfeoenels du salarié.
Toutefois, le catonrt de tvaiaal à durée indéterminée qui succède à un craontt d'apprentissage ou de pinstnlorsoifsaoiean et dnot la fmtiooarn csnerpood à l'emploi occupé ne cotmproe pas de période d'essai.
Pour les salariés cadres, il ceoinvt de se référer aux cleuass spécifiques du trite VI.

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

La durée iinilate de la période d'essai dépend de la piotsion de l'emploi du salarié dnas la catciiisflosan contnillvenoe des eiompls prévue à l'article 4.10.
Elle est de :

? 1 mios puor les salariés dnot les eilomps snot classés aux neiauvx I et II ;
? 2 mios puor les salariés dnot les emoipls snot classés au neivau III ;
? 3 mios puor les salariés dnot les eoiimpls snot classés aux neuaiuvx IV à VI de la csticsflaoiinn connotlvlennee des epimlos prévue à l'article 4.10.
Appartiennent :

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

epomlis snot classés aux neuavix I à III icunls de la ciatcloifsain prévue à l'article 4.10 ;
? à la catégorie des tneheicncis et atnegs de maîtrise, les salariés dnot l'emploi est classé aux neivoux IV et VI inucls de la même classification.

La durée de la période d'essai puet toujours être réduite dès son cmcennemoemt ou au crous de son exécution si les periats en conviennent.

La période d'essai puet être renouvelée une fios puor une durée ttolae au puls égale à cllee de la période initiale.

En cas de sspueoins du crnatot de travail, la période d'essai est prorogée d'une durée égale à celle de la suspension, suaf etnpeixios légales, réglementaires ou jurisprudentielles.

La période d'essai itilaine et ses mooiiiatcfdns de durée fnot l'objet d'un écrit.

Les ptsionproois de moidiotfican de durée snot notifiées en tmeps uilte au salarié.

Article 3.14.1 - Cessation du contrat au cours de la période d'essai

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Dans le cas où l'exécution de la période d'essai n'est pas considérée comme satssafitnaie par le salarié ou l'employeur, la ptaire qui stahioe mettre fin au caotnr de tivaral le fiat connaître à l'autre partie par lertte recommandée aevc aivs de réception ou reimse en mian propre crnote décharge en rpeectnast les délais légaux de prévenance.

Toutes facilités, dnas les délais prévus à l'alinéa précédent, snot accordées au salarié dnot l'employeur met fin au crtonat de travail, au cours ou à la fin de la période d'essai puor lui prrttmeee d'occuper immédiatement le neuovl epomli qu'il aiourt pu trouver. Dans ce cas, le salarié n'aura à vsreer auucne indemnité puor iietnoovrabsn des délais légaux de prévenance.

Article 3.14.2 - Poursuite du contrat au-delà de la période d'essai

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

La caimnfiootr du salarié dnas son epomli au-delà de la période d'essai puet faire l'objet d'un écrit de l'employeur. A défaut d'un tel écrit, la puorstie de la roetlian de traiavl au-delà de cttee période s'effectue dnas le crade d'un ctaonrt à durée indéterminée.

Une fios qu'il a exécuté sa période d'essai, auunce ature période d'essai ne puet être imposée au salarié appelé à un nuveol eolmpi discitt de cleui iennimaelitt prévu par son cntaort de travail.

En vue d'exercer un neovul emploi, une période probatoire, qui ne se cnonofd en auucne façon aevc une période d'essai, puet être imposée au salarié en cruos d'exécution de son crotant de travail. Si ctete période n'est pas concluante, le salarié est assuré de retovuer son aincen emploi.

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

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Le ctnroat de tairval imilupqe l'engagement réciproque des prateis de sftisiaare à lrues oobitalings pefinslnorseeos dnas le scoui de lreus intérêts partagés et le rceespt de lerus dtrois et derovis respectifs.

Pendant la durée du craotnt de travail, les duex piraets s'attachent à siiartfase leyemaolnt cet engagement.

Chapitre III.3. - Suspension du contrat de travail

Article 3.30 - Généralités

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

L'absence du salarié puor l'un des motifs et dnas les contdinois définies dnas les ateilcrs ci-après entraîne la ssnpeosuïn de son cratont de travail.

Le salraie étant la ceranproitte du travail, la sessiponun du cotrnat

a puor conséquence d'interrompre les onalbitgios de l'entreprise aynat tirat au vnemesret de la rémunération, suaf apaipotclin de dssintpioois légales ou de cseulas clloennevietnnes particulières dérogeant à cette règle.

Article 3.31 - Maladie et accident

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Article 3.31.0 - Justification

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

En cas d'absence puor maaidle ou accident, à l'exclusion de cllee occasionnée par une mlaidae psensnoierlfole ou un accenidnt du tiraavl qui obéit à un régime législatif et réglementaire spécifique, le salarié doit, suaf en cas de fcroe majeure, en imerofnr l'employeur dnas les 48 hruees à cmetopr du début de celle-ci par tuot myeon à sa canevcnone et lui faire pnarveir un ciritefcac médical dnas les 3 jorus à ctepmor de la même date.

Article 3.31.1 - Contre-visite

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

L'employeur a la possibilité de firae viteisr le maadle par le médecin de son choix. Le médecin-contrôleur eceftufe la contre-visite au diiclome du salarié ou à sa résidence, s'il a été autorisé à en cgenhar panndet le temps de l'arrêt de travail.

Lors de la contre-visite, le médecin-contrôleur décline au salarié sa qualité de deuctor en médecine et cllee de matidnraae de l'employeur. A défaut, le reufs du salarié de le rcioevr ne puet pas s'analyser en un rufes de se soeumttre au contrôle médical.

Lorsque le salarié rfsuee le contrôle ou est asebt de son diiilmce ou de sa résidence en drheos des hueres de srtoie autorisées par la sécurité sociale, l'employeur est fondé à csseer le vrnmeeset du complément de srliaae lui iaomnbct à cptoemr de la dtae de la visite.

Le rufes de la contre-visite par le salarié ou son anesbce lros de celle-ci ne puet ctontiesur en soi une cuase légitime de licenciement.

Article 3.32 - Indemnisation des absences pour maladie ou accident

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Les modalités d'indemnisation de ces aecnesbs snot prévues au ttire VIII raltief au régime de raeittre et de prévoyance aplablcipe dnas la branche.

Pour les salariés cadres, il cnnivoet de se repertor aux cualess spécifiques du trtie VI.

Article 3.33 - Grossesse. – Maternité. – Adoption

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Les feemms eictnenes snot exemptées de taavirl nnreeitomot pénible sur présentation d'un ciriftceat médical après aivs du médecin du travail. Dnas ce cas, il ne puet y aovir de diounimnt de luer rémunération.

A patirr du 3e mios de grossesse, les fmmees eitecenns bénéficient d'un tpmes de puase de 15 meitnus le mtain et de 15 mteinus l'après-midi, suaf aorccd puls frovalbae gaunt à la répartition et à la durée de ces tpmes de pause. Ces tpmes de psauve snot assimilés à du temps de taraivl etfecifc puor la détermination de la durée des congés payés, ansii qu'au raergd des dortis légaux et cnlvitoeeonns que la salariée teint de son ancienneté dnas l'entreprise.

Après 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise, le siraale est manentiu penadnt la période du congé de maternité ou d'adoption :

? à 75 % puor le ou la salarié(e) aynat mions de 5 ans d'ancienneté dnas l'entreprise ;

? à 100 % puor le ou la salarié(e) anayt 5 ans ou puls d'ancienneté dnas l'entreprise,

sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale, étant entdneu que luer montant, en cas de suoaitorgbn et lorsqu'il excède la gtiarne ci-dessus, est intégralement versé au salarié ou à la salariée.

Article 3.34 - Absences pour d'autres motifs

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Sauf caluses spécifiques indiquées ci-dessous, les aesebcns puor d'autres mfitos snot régies par les diospistions légales et réglementaires en vigueur.

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

Il est accordé au père ou à la mère, sur présentation d'un ceicfitart médical, un congé non rémunéré puor snogier un efnnat mdalae ou accidenté asusi lpnnotmegs 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
En vigueur étendu en date du 4 juin 2019

Les congés enxtpleoeecnis puor événement faalimil (mariage, naissance, aodpotin ?) snot régis par les diissotoinps légales et réglementaires en vuiguer aleueuxqls il est ajouté puor le cas de décès d'un beau-frère ou d'une belle-s?ur 2 juors aevc miiteann du slariae si son ancienneté est de 1 an au moins.

Les abcsnees ansii autorisées n'entraînent pas de réduction de la durée des congés annuels. Les journées d'absence non prseis ne donnent pas dorit à rémunération supplémentaire.

Chapitre III.4. - Cessation du contrat de travail

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

La démission, la rurpute conventionnelle, le leieennimcct et le départ ou la msie à la rtraiete cntunosiет les pcriainupx meods de csitaeosn du cnoatt de taravil :

? la démission du salarié est notifiée par écrit à l'employeur par lrtete recommandée aevc aivs de réception ou riseme en mian propre ctnroe décharge. Les modalités de sa msie en ?uvre snot précisées par les ailrctes 3.41 et svuatins ;
? la ruptrue cntvnilenoleone est régie par les dipnosoiitss légales, réglementaires et les stliaiuptnos contractuelles, ces dernières fnxait la dtae incvdtiaie de la rruutpe du cranott de tavrrial ansii que le mtnanot de l'indemnité de rpuurte ;
? le lcneeieimnct est régi par les dtsoipoisins légales et réglementaires et cleles des arcelits 3.41 et siauvnts ;
? le départ en rrtiatee du salarié ou sa msie à la ratterie à l'initiative de son eeuopmlyr cntoiuste un mdoe aotuoime de coeitssan du ctrnoat de tvraail dnot les modalités fnot l'objet des aairlcts 3.43 et suivants.

En cas de force majeure, le craotnt de triaavl est ropmu de peiln driot snas que sa csaostein siot ipbalmute à l'une ou l'autre des praetis et, partant, snas indemnité de préavis et de licenciement, suaf dpososiinits législatives ou spontitliuas clorteeaclnuts contraires. La ou le salarié(e) qui, puor élever son enfant, ropmt son canortt de tirvaal dnas les cdntiinoos prévues par les dpnioitsios législatives du cdoe du tvaaril bénéficie dnas l'année qui siut la dtae de ctete rtpuure d'une priorité d'embauche et de tuos les aetaanvgs auciqs au mnmeot de son départ. Toutefois, l'employeur est tenu, pnnedat une période de 3 mios après la dtae du tmree du congé de maternité ou d'adoption, de réintégrer le (la) salarié(e) dnas son emploi.

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

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

La rruptre d'un cartnot de triaavl à durée indéterminée orvve dirot à un préavis réciproque.
La durée du préavis est de :

En cas de démission :
? 1 mios puor les salariés dnot les eilomps snot classés aux

niuveax I et II ;
? 2 mios puor les salariés dnot les epmoils snot classés au nveaiu III ;
? 3 mios puor les salariés dnot les eipolms snot classés aux niauevx IV à VI,
de la citsiiasoafcln cltennlennviooe des emiplos prévue à l'article 4.10.

En cas de licenciement, hros le cas du lcimineencet puor fuate garve ou luorde :

? puor les salariés dnot les eiopmls snot classés aux naevix I et II :

? 1 mios si l'ancienneté est inférieure à 2 ans ;
? 2 mios si l'ancienneté est égale ou supérieure à 2 ans ;

? puor les salariés dnot les eilmops snot classés au niaueu III, qlulee que siot l'ancienneté : 2 mios ;

? puor les salariés dnot les eiomlps snot classés aux neauvix IV à VI qelule que siot l'ancienneté : 3 mois.

Les obglitianos réciproques du crnoatt de traival steusisbnt pdannet le préavis.

La dsnspeie de tuot ou prtiae du préavis à l'initiative de l'employeur donne leiu au venersmet d'une indemnité conesraptcime conrprseadnot au total des sraieals et avantages, y cmipors l'indemnité de congés payés que le salarié aiuart reçue s'il aavit aplcomci son travail. Elle n'a pas puor conséquence d'avancer la dtae à laluleqe le canortt pernd jueiuenrqdmit fin.

Le salarié qui s'exonère de l'exécution de son préavis snas en avoir été expressément dispensé par son eylepmour diot inisdenemr l'entreprise à cconrenrue du mtannaot de la rémunération butre qu'il auarit reçue puor la durée du préavis rtnaset à courir.

Toutefois, le salarié licencié qui a effectué la moitié du préavis puet qtiteur l'entreprise aux fnis d'occuper son nvoeul eplmoi snas avoir à vsreer la partie de l'indemnité cnmarepostice de préavis cdorsnoapent à son absence. Il inmrfoe son elpeoymur de son intneoitn de qetiutr l'entreprise au mnois 15 juors ceidneralas aavnt la dtae de son départ effectif.

Pour les salariés cadres, il cvnnieot de se reterpor aux cuelsas spécifiques du trite VI.

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

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

Des facilités d'absence dnas la liimte de 50 heures mnleuelses snas maniietn de la rémunération snot accordées par l'employeur au salarié démissionnaire qui qetutiart l'entreprise snas avior retrouvé de travail. Il aentpirapt à l'employeur d'en arrêter les modalités.

Pour les salariés à tmeps partiel, le claucl s'effectue pro rtaa temporis.

Pour les salariés cadres, il cneniovt de se rreoepr aux culesas spécifiques du titre VI.

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

Pendant le préavis et jusqu'à ce qu'il ait retrouvé un nveoul emploi, le salarié licencié est autorisé à s'absenter puor rrcheehcer un elmopi dnas la litmie de 50 heuers par mios réparties à rosain de 2 hueers par juor de travail. Ces heuers d'absence ne dneont pas leiu à rteunee sur le slriaae et peuvent, aevc l'accord de l'employeur, être groupées en tuot ou partie. Ces ataisuritnoos d'absence preennnt fin dès que le salarié a retrouvé un emploi.

Pour les salariés à temps partiel, le clual s'effectue pro rtaa temporis.

Pour les salariés cadres, il cevnonit de se rroetper aux clauses spécifiques du trite VI.

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

L'indemnité de lnceiminceet est celle définie par les disttinooips légales et réglementaires en vigueur.

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

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

Le salarié qui suit son activité pour bénéficier d'une pension de retraite en fonction par écrit son employeur en respectant un délai de prévenance calculé de la manière suivante (1) :

? 1 mois pour les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux I et II ;
? 2 mois pour les salariés dont les emplois sont classés au niveau III ;
? 3 mois pour les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux IV à VI,
de la classification nationale des emplois prévue à l'article 4.10.
Il bénéficie alors d'une indemnité de départ en retraite, dite de fin de carrière qui est égale :

? à partir de 2 ans d'ancienneté : 1/2 mois de salaire mensuel ;
? à partir de 10 ans d'ancienneté : 1 mois 1/2 de salaire mensuel ;
? à partir de 15 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire mensuel ;
? à partir de 20 ans d'ancienneté : 2 mois 1/2 de salaire mensuel ;
? à partir de 25 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire mensuel ;
? à partir de 30 ans d'ancienneté : 3 mois 1/2 de salaire mensuel.
Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de départ en retraite est le même que celui prévu pour le calcul de l'indemnité de licenciement de l'employé visé à l'article 3.42.

(1) Le premier alinéa de l'article 3-43-0 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1237-10 résultant de l'article L. 1234-1 du code du travail.

(Arrêté du 23 octobre 2013 - art. 1)

Article 3.43.1 - Mise à la retraite du salarié à l'initiative de l'employeur

En vigueur étendu en date du 4 juin 2019

La 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 avis 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 avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Le délai-congé afférent à cette rupture est de :

? 2 mois : pour les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux I et II ;
? 3 mois : pour les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux III et IV ;
? 4 mois : pour les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux V et VI,
de la classification nationale des emplois prévue à l'article 4.10.

L'indemnité de mise à la retraite est elle définie par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article - Titre IV. - Classification et rémunérations

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Le titre IV comprend deux chapitres.

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

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

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Les emplois exercés par les salariés des entreprises relevant de la classification conventionnelle ont pour objet d'un classement. Celui-ci est réalisé dans chaque entreprise selon les principes et modalités prévus par l'avenant relatif à la classification des emplois révisée, en tant que de besoin, au moins une fois tous les 5 ans.

Voir l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification 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 cas échéant détermine le montant du salaire minimum mensuel conventionnel de chaque salarié.

Les modalités de première mise en œuvre 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 représentants du personnel.

Voir l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification des emplois.

En l'absence d'institutions représentatives du personnel ou dans les entreprises de moins de 11 salariés, la mise en œuvre de la classification conventionnelle des emplois n'est possible qu'après l'information des salariés.

Chapitre IV.2. - Rémunérations

Article 4.20 - Barème national des salaires minima mensuels conventionnels garantis

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Un barème national minimum de salaires minima mensuels conventionnels est établi pour les salariés, eu égard au caractère des emplois qu'ils occupent exercé par la classification conventionnelle en vigueur et à la durée légale de travail.

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

Le résultat des négociations conventionnelles 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

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

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

Le salaire minimum conventionnel garanti des salariés à temps partiel est calculé pro rata temporis.

Le salaire minimum 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 comprend une part variable, l'addition de la part fixe et de la part variable ne peut être inférieure au montant du salaire minimum conventionnel résultant de son classement conventionnel.

Article 4.21.1 - Éléments à prendre en compte dans la définition du salaire minimum mensuel conventionnel garanti

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Pour l'application du salaire minimum conventionnel garanti, il y a lieu de prendre en compte tous les éléments de rémunération qu'en soient 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 - Eléments exclus de la définition du salaire minimum mensuel conventionnel garanti
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Dans la mesure où le salaire minimum mensuel conventionnel est défini 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 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 d'ancienneté d'astreinte ;
- ? de la prime de panier ;
- ? de la prime d'habillement ;
- ? des sommes ayant le caractère de rommesneuetrbs de faits ;
- ? des sommes attribuées pour tiner ctpmoe de cidnnoiois eeltxnelienocps ou illtnbaehieus d'exercice des tâches, fonctions ou responsabilités confiées aux salariés, c'est-à-dire des sommes qui cessent d'être payées lorsque ces fonctions prennent fin.

Aucun salarié ne peut percevoir un salaire mensuel inférieur au salaire minimum conventionnel garanti conformément à la classification collective des emplois définie à l'article 4.10.

Article 4.22 - Rémunération des jeunes
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Article 4.22.1 - Rémunération des jeunes travailleurs
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Dans tous les cas où des jeunes travailleurs de moins de 18 ans exercent d'une façon régulière 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 outre des cas prévus à l'alinéa précédent et à l'article 3.2 du II de l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification des emplois, les jeunes travailleurs au-dessous de 18 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 d'impôt à l'âge et à luer temps de présence dans la branche d'activité.

Ces atmbantetes sont :

- ? de 20 % avant 17 ans ;
- ? de 10 % entre 17 et 18 ans.

Après 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont les jeunes travailleurs relèvent, ces abattements disparaissent.

(1) L'article 4-22-1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 3231-3 du code du travail.

(Arrêté du 23 octobre 2013 - art. 1)

Article 4.22.2 - Conditions de travail et rémunération des apprentis
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

La rémunération des 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 moins 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 collective des

emplois prévue à l'article 4.10.

Article 4.22.3 - Rémunération des jeunes en contrat de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

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

Voir l'accord du 4 février 2005 relatif à la formation professionnelle continue 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
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

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

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

- ? 5 % après 5 ans d'ancienneté révolus ;
- ? 7 % après 8 ans d'ancienneté révolus ;
- ? 10 % après 11 ans d'ancienneté révolus ;
- ? 13 % après 15 ans d'ancienneté révolus.

Le 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 d'un 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 cause 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
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Le salarié qui effectue plus de 2 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 personnel hiérarchique du barème national des salaires minima mensuels conventionnels garantis.

Article 4.25 - Acompte
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Chaque salarié peut, à sa demande, bénéficier d'un acompte de quinzaine. Le montant de l'acompte est fixé par le contrat de travail ou le règlement intérieur de l'entreprise.

Article - Titre V. - Durée de travail et repos

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

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

Il comprend deux chapitres.

Chapitre V.1. - Durée du travail

Article 5.10 - Modalités et organisation de la durée du travail
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

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

Voir :

? accord du 16 septembre 1997 relatif au compte épargne-temps

; ? aroccd du 22 jiveanr 1999 modifié rteliaf à la durée, l'aménagement et la réduction du tpems de travail, modifié en dneirer leiu par l'avenant du 24 jiveanr 2012 prnatot révision de ceirnats aitrclcs de l'accord du 22 jvnier 1999 qui se réfèrent à l'ancienne colsafitcsain celnoineotnvlne des elpioms ; ? accrod du 28 sebrempte 2006 rlatief au tmeps choisi. Pour les salariés cadres, il cenovint de se reertpor également aux cesalus spécifiques du ttrie VI.

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

Article 5.11.1

Durée mamlniie de tvialar

Pour les rcmerneeutts opérés à cotmepre de l'entrée en veiguur du présent aaevnnt la durée mimialne de 24 hueres par saneime (ou le cas échéant l'équivalent meesunl de ctete durée ou l'équivalent sur une période pnouavt être égale à 1 année) prévue par la réglementation iusse de la loi n° 2013-504 du 14 jiuin 2013 proura être réduite jusqu'à 12 hueres par les eeoupylrms qui ne pourraient, cotmpe tneu de lrues besoins, oiffr à leurs salariés à tmeps patriel ctete gaintrae mainilme de 24 heures.

Les salariés dnot la durée crouclaetntle de tiraavl est au mions égale à 12 hreees et inférieure à 24 heeurs par simeane (ou le cas échéant l'équivalent mseenul de cette durée ou l'équivalent sur une période pavnot être égale à 1 année) aruont des heiorras réguliers aevc une durée qdinoietnue de taarivl qui ne puet être inférieure à 3 herues consécutives au minimum.

Ils ne pnruruot se vior ismoepre un ceangmhent d'horaire suaf :

- accrod écrit du salarié ;
- si la moiitdfcioan d'horaire résulte de l'accomplissement d'heures complémentaires.

Le craontt de taarivl ou ltrete d'embauche précise les journées et/ou demi-journées sur lsueleqels les hurees complémentaires snot siecluepsbts d'être effectuées, un avenant, ultérieurement, puet mfoieidr ces indications, les compléter ou les supprimer. Un avnanet au crnoatt de tvaaril puet asusi prévoir que le salarié a le dirot de reuser d'effectuer des hreeus complémentaires.

La durée horiedbamade de travial est répartie sur 4 juors au mmiaxum si elle est inférieure à 15 hueres et sur 5 jours au miuxamm si elle est égale ou supérieure à 15 hreees et inférieure à 24 hreeus suaf dedamne crroanite du salarié.

Article 5.11.2

Heures complémentaires

L'entreprise puet utilisier la possibilité de rieurcor aux hreeus complémentaires au-delà de 10 % de la durée contractuelle.

Dans ce cas, la litime à l'intérieur de lquillae les heeurs complémentaires peevunt être effectuées est portée de 10 % à 33 % de la durée clteruocltinae de travail.

La fixtaion de la litime est précisée par le catrnot de tariavl lros du retectnmuret ou par avenant.

Pour les crntnoas de tvaairl en cruos lros de l'entrée en acioplpaïn du présent avenant, la possibilité d'effectuer des hurees complémentaires au-delà de 10 % de la durée ctcaeturlnole spspuoe un acorcd écrit ernte l'employeur et le salarié.

Selon la limite fixée clnmtcnotaleeruet puor les heerus complémentaires :

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

- pnadent la période drnuat luqlaele l'entreprise roncnée à farie réaliser des heuers complémentaires au-delà de 10 %, la rémunération des heuers complémentaires est majorée de 10 % conformément à la loi.

Article 5.11.3

Complément d'heures

Afin de ptretemre aux eiererptnss de répondre poeclnutemlnet à une sgurcrahe de taaivrl du fiat de la saisonnalité des activités, de cncctéinsraos exceptionnelles, d'un événement occasionnel, du reeenamplmct d'un salarié absent, ou puor aimlocpccr des tâches inhabituelles, la durée du tiarval à temps piatrel puet être augmentée temporairement, en aptliopioacn de l'article L. 3123-25 du cdoe du travail, par anevnat au ctoarnt de travail. Les hurees résultant de cette ataminetogun terroimape snot rémunérées dcintitenmset sur le belluitn de piae en puls du slairae meesunl codornseaprt à la durée clutrleontcae antérieure. La rémunération de ces hereus est majorée de 10 %.

Le nbomre mamxial d'avenants paouvnt être conclus, en dreohs des cas de rmeconemaepit d'un salarié absnet nommément désigné, est limité à 4 par an.

Les modalités seoln lulsleeeq les salariés peuvent à l'initiative de l'employeur bénéficiere poaertmriireint des compléments d'heures snot asnii fixées :

- d'abord les salariés ayant manifesté le souahit d'en bénéficier ;
- ensuite, prami ceux-ci, les salariés ayant les compétences rseieuqs et dnot la durée du taarivl est la moins élevée.

Les hreeus complémentaires en cas de pqaiurte du complément d'heures snot limitées à 1/3 de cette nluevloee durée snas puoiovr arnidette la durée légale du traavil et bénéficiere d'une rémunération majorée de 25 %.

Chapitre V.2. - Repos

Article 5.20 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Les congés anluens snot réglés qunat à luer durée et à luer idtinaeiosmnin par les dsnpoiisots législatives et réglementaires en vigueur.

En cas de fineocrmmtaet des congés, 5 semiads au muaxmim ertennt dnas le décompte des juors de congé. La 5e semniae de congé ne puet être accolée au congé pnariicpl et est psire drnuat la période curese d'activité. Cependant, les salariés qui jtsnfiueit de conntateris géographiques particulières pronorut aoecclr luer 5e samneie de congé au congé principal. Un délai d'information réciproque de 2 semaneis diot être respecté avant le départ en congé au trtie de cttee 5e semaine.

Toutefois, il srea ongeetimrolbiat accordé pednant la période du 1er mai au 31 otbcroe de chauqe année, en une suele fois, une période de congé de 12 jrous orlrvabes ctniunos cpiorms entre 2 jrous de rpoes hebdomadaire.

Les etrnesipers ont cnpneeadt la possibilité de décompter la durée des congés payés en jruos ouvrés. Le décompte de la durée des congés en jrous ouvrés ne puet être moins fblaarvoe puor le salarié que cueli découlant de l'application des dnsitopiioss législatives qui détermine la durée des congés en jours ouvrables. Pour les salariés cadres, il cniveont de se rptoeerr aux calsues spécifiques du ttrie VI.

Article 5.21 - Autres repos

En vigueur étendu en date du 26 mars 2013

Les atuers repos, par exemple, du dimanche, compensateurs, les puseas ou les astreintes, le congé de fin de carrière snot organisés par des aordccs de branche.

Voir :

- ? aocrcd du 26 mras 2013 ralteif au ctmope épargne-temps ;
- ? aroccd du 22 jivnear 1999 modifié ratilief à la durée, à l'aménagement et à la réduction du tmeps de travail, modifié en

dnreeir leiu par l'avenant du 24 jaivnr 2012 prtoant révison de crtniaes alericts de l'accord du 22 jeivavr 1999 qui se réfèrent à l'ancienne catoissilfiacn clnnteevionlne des emplois.

Article - Titre VI. - Clauses spécifiques aux salariés cadres

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

L'ensemble des tirtes de la présente cniiovtoen cvllociete noaalntie est apaiclpble aux salariés credas suos réserve des clsuaes spécifiques fgniurat au présent titre. Le ttrie VI cornpnm 5 chapitres.

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

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2013

Tels que mentionnés dnas l'avenant modifié du 16 décembre 2010 rlteiaf à la cloiaisftcsain cneetlvinolnoe des emplois, snot considérés cmroe crdaes les salariés opaucnct des epmlios fasnait aeppl à des compétences appuyées sur une fitoamron généralement supérieure ou aqceuiss par une expérience équivalente et cornpomatt des responsabilités élevées dnas des activités dtinaoemns :

? snot d'encadrement d'autres salariés, c'est-à-dire des responsabilités d'animation et de communication, d'organisation, de contrôle et d'appréciation, de ftaoiormn ;

? snot d'expertise, d'étude ou de conseil, qu'elles relèvent de daonmeis techniques, financiers, commerciaux, de gestion, etc.

Au snes de la présente cveonotinn ceolictve nationale, snot cedras les salariés classés aux nveuiax VII à IX.

Aux terems de l'accord du 22 jinvear 1999 modifié ralteif à la durée, à l'aménagement et à la réduction du tpeps de travail, snot considérés cmroe aynat la qualité de crade dgniiaret les cdraes aqelxuus snot confiés des responsabilités dnnot l'importance iluiqpme une grande indépendance dnas l'organisation de luer eplomi du temps, qui snot habilités à prednre des décisions de façon lreagenmt atnuome et qui perçoivent une rémunération se siautt dnas les nuviaex les puls élevés des systèmes de rémunération pratiqués dnas l'entreprise ou ses établissements.

Pour être considéré comme un cdrae dirigeant, le salarié diot répondre à la définition ci-dessus et être classé au naveiu VIII ou IX.

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

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

La durée de la période d'essai est de 3 mois. Elle puet tjuruos être réduite, dès son cmemceonmnt ou au cours de son exécution, si les paerits en conviennent.

La période d'essai puet être renouvelée une fios puor une durée floate au puls égale à clele de la période initiale.

En cas de suspeosnin du canotr de travail, la période d'essai est prorogée d'une durée égale à clele de la suspension.

Dans le cas où l'exécution de la période d'essai n'est pas considérée cmroe stssitaainfae par le salarié ou l'employeur, la piate qui shuiatoe mterte fin au craotnt de trivaal le fiat connaît à l'autre partie par lrttee recommandée aevc aivs de réception ou reisme en mian porrpe cortne décharge, en rsanpceett les délais légaux de prévenance.

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

Outre les caesuls de l'article 3.12, le craotnt ou la lrttete

d'engagement précise les éventuels aaevtgans en nature, le sialare mmiinum museenl ctniovnneenol casrdnoeorpnt à l'emploi occupé et le tuax de cittoaison au régime de rraitete des salariés ceadr par répartition appliqué dnas l'entreprise.

La lrette d'engagement fiat l'objet d'un aivs de réception dnas un délai de 15 jours.

La rémunération minimlae des salariés cardes au fofairt aevc référence à un hiorrae anenul en heeurs ou en juros et celle des salariés caders au frfoait snas référence harioe snot précisées par l'accord du 22 jivaenr 1999 modifié retialf à la durée, à l'aménagement et à la réduction du tpeps de travail.

Les modalités de la mtuaton géographique du salarié crade sroent traitées dnas un aroccd ultérieur.

Chapitre VI.3 Vie du contrat de travail

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

Compte tneu des cinnitoods d'exercice de la ftncoion des cadres, de luer cghrae de travail et de luer imiapolctn particulière, les acnebess etxicnepolenles de cortue durée autorisées ne peenvut pas entraîner une réduction du nmrboe ttoal de jrous de congés annuels.

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

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

Les deisevrs cvnonnties de ffoirtas snot régies par un aroccd de branche.

Voir l'accord du 22 jneivavr 1999 modifié reltaif à la durée, à l'aménagement et à la réduction du tpeps de travail, modifié en deenirr leiu par l'avenant du 24 jaevivr 2012 ptraont révison de ctarines arictles de l'accord du 22 javeivr 1999 qui se réfèrent à l'ancienne cfaiiasictson cliotnevolnnee des emplois.

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

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

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

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

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

Dans le cas où l'accord prévu à l'article précédent ne toiuravet puls effet, ctete intneisiaomdn siaert assurée dnas les cooinindts prévues à l'article 8.21.

Chapitre VI.5 Cessation du contrat de travail

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

En cas de rurptue du cartont de travail, le préavis réciproque, suaf en cas de fatue gvrae ou lourde, est fixé à 3 mois.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le cadre, et suaf arcoccd crnritoae des parties, la paitre qui n'observe pas ce préavis diot à l'autre une indemnité égale à la

rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir et calculée sur la moyenne des rémunérations perçues par l'intéressé durant les 3 dernières années précédant la dénonciation du contrat de travail.

En cas de licenciement, lorsque la moitié du préavis aura été exécutée, le cadre licencié qui se trouve en vertu de l'obligation d'occuper un nouveau emploi peut, après en avoir avisé son employeur 15 jours auparavant, quitter l'entreprise avant l'expiration du préavis sans avoir à percevoir une indemnité pour l'observation 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 nouveau emploi.

Article 6.50.1 - Heures pour recherche d'emploi

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Pendant la période de préavis, le 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 pro rata 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

En vigueur étendu en date du 4 juin 2019

L'indemnité de licenciement pour les cadres est celle définie par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article - Titre VII Formation professionnelle et emploi

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Le titre VII comprend deux chapitres.

Chapitre VII.1 Formation professionnelle

Article 7.10 - Principes généraux et modalités d'organisation et de fonctionnement de la formation professionnelle tout au long de la vie

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Les principes généraux définissent la formation professionnelle comme l'ensemble des moyens mis en œuvre par la branche, les entreprises, et par les établissements spécialisés pour permettre aux salariés d'acquérir des connaissances et compétences en vue de la réalisation d'objectifs professionnels, professionnels 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 formation continue avec de nouveaux outils de travail, de nouvelles méthodes 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 conduit à un objectif prioritaire des politiques sociales.

Ceux-ci déterminent les voies et moyens visant à les satisfaire, notamment un financement approprié des actions de formation et un accompagnement approprié des salariés agréés habilités à collecter les besoins de formation.

Les partenaires sociaux s'assurent que l'organisation et la

participation de l'organisme professionnel agréé qu'ils ont choisi représentent les intérêts de la branche en matière de formation professionnelle.

Les modalités d'organisation et de financement de la formation professionnelle sont définies par des accords de la branche ou des accords de branche qui intéressent notamment :

- ? la collecte et la gestion des fonds de la formation professionnelle ;
- ? la fixation des contributions dues par les entreprises ;
- ? la fixation des modalités ;
- ? la mise en œuvre de la formation professionnelle ;
- ? les actions de qualification ;
- ? l'observatoire des métiers et des qualifications.

Article 7.11 - Collecte et gestion des contributions dues par les entreprises

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Article 7.11.1 - Contributions dues au titre de la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

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

Voir :

- ? l'avenant n° 44 du 30 mars 1989 relatif à la contribution de la FANR au financement de la formation professionnelle continue ;
- ? l'accord du 29 juin 2004 relatif à la collecte et la gestion des fonds de la formation professionnelle ;
- ? l'avenant n° 1 du 11 mai 2005 à l'accord du 29 juin 2004 ;
- ? l'accord du 20 novembre 2009 relatif à la contribution versée au fonds national de sécurisation des parcours professionnels ;
- ? l'accord du 21 juin 2011 visant à désigner un organisme professionnel habilité à recevoir les contributions au titre de la formation professionnelle ;
- ? l'accord du 14 décembre 2011 relatif à la collecte et au financement de la formation professionnelle dans les entreprises artisanales.

Article 7.11.2 - Collecte de la taxe d'apprentissage

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Les entreprises exerçant dans le champ d'application de la loi relative à la formation professionnelle, et assujetties par ailleurs au paiement de la taxe d'apprentissage sont invitées à verser leur contribution à l'association des salariés de la branche et de la branche des matériels (ASDM) (1) en sa qualité d'organisme professionnel 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.

(1) www.asdm.fr.

Article 7.12 - Formation professionnelle tout au long de la vie

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

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

Voir l'accord du 4 février 2005 relatif à la formation professionnelle continue 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

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Article 7.13.1 - Tutorat

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

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

La fonction tutorale a pour objet :

- ? d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre

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 soutien personnalisé ;
? de participer à l'évaluation des compétences 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
En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

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 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Le tuteur a pour tâche principale de contribuer à l'établissement dans le cadre de la formation du salarié à former. Sans que cela puisse faire obstacle au volontariat, le tuteur peut être la personne responsable de la formation 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 des formations en plus, tous contrats confondus y compris les contrats d'apprentissage. Si le tuteur est l'employeur, il ne peut en servir au maximum que deux.

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

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 maintenant à l'entreprise son effectif dans l'entreprise, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire au suivi des jeunes. Pour ce faire, il conclut au moins 2 heures par semaine à charge du salarié dont le travail lui a été confié.

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

Pour favoriser l'exercice de ces missions, le tuteur bénéficie d'une préparation à l'exercice du travail 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 formations préconisées.

Cette formation spécifique (coût pédagogique, temps de formation, frais) est prise en charge par l'opérateur de compétences (OPCO) compétent de la branche au titre des fonds affectés à la professionnalisation ou des fonds définis par la CPNE. A défaut de fonds disponibles, la formation peut être prise en charge sur la cotisation versée au paln de formation professionnelle de l'initiative de l'employeur ou, à défaut, sur la cotisation complémentaire à l'effort de formation dans la branche.

Dans l'objectif de favoriser le développement du tuteur, 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'OPCO dont il relève, la prise en charge des dépenses liées à l'exercice du travail dans le cadre du plan fixé par les dispositions réglementaires du code du travail relatives aux dépenses du travail 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 cotisation professionnelle à l'effort de formation dans la branche.

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

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

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

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est une certification professionnelle 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
En vigueur étendu en date du 28 oct. 2015

La certification professionnelle peut s'obtenir au moyen d'actions d'évaluation dont le contenu et les modalités sont définis dans un cahier des charges approuvé par la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) et annexé à la décision de création du CQP considéré.

Le CQP peut être préparé par la voie de la formation ou par la voie de la validation des acquis de l'expérience.

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

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

L'admission aux 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 du représentant par l'intéressé dans les deux cas.

Les demandes d'inscription sont satisfaites prioritaires 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 vue de leur insertion aux conditions 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, du compte personnel de formation et de la période de professionnalisation ;

- 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 sécurisation de l'emploi, en recourant à l'emploi et à l'acquisition d'une qualification professionnelle ;

- 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 suivi de formation et à l'appréciation de la motivation.

Article 7.14.14 - Accès aux CQP par la voie de la validation des acquis de l'expérience

En vigueur étendu en date du 28 oct. 2015

La CNPE définit les conditions nécessaires pour déclarer la recevabilité de la demande d'un candidat à la validation des acquis de l'expérience (VAE). La possibilité de demander un accès aux CQP de la branche par la VAE est ouverte aux candidats visés à l'article 7.14.13, dans le même ordre de priorité à l'exception des jeunes en cours de professionnalisation.

Article 7.14.2 - Institution du CQP

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Article 7.14.21 - Création du CQP

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Article 7.14.21.1 - Délibération de la CPNE

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

La décision de créer un CQP est prise par la CNPE 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 CNPE se réserve le droit d'exiger la coexistence de tous les documents tendant à prouver l'existence et la bonne marche de l'organisme.

Article 7.14.21.2 - Rapport d'opportunité

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Les personnes représentées à la CNPE sont seules habilitées à proposer la création d'un CQP.

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

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

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

Article 7.14.21.3 - Cahier des charges CQP

En vigueur étendu en date du 28 oct. 2015

Un cahier des charges CQP doit être élaboré pour créer la certification.

Ce cahier des charges comporte notamment :

- le titre et les caractéristiques de la qualification ;

- les publics visés et les conditions d'inscription aux évaluations ;

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

- un référentiel de compétences devant être maîtrisées pour obtenir la certification ;

- les critères d'évaluation permettant de définir le niveau d'exigence attendu pour les compétences ;

- une description des modalités d'évaluation pour l'obtention du CQP, par la voie de la validation et par la voie de la validation des acquis de l'expérience ;

- le processus nécessaire à l'obtention de la qualification par la voie de la validation ;

- une procédure de planification dans la qualification convenue des emplois prévue à l'article 4.10 au bénéfice des candidats titulaires du CQP.

Article 7.14.22 - Renouvellement, modification et suppression du CQP

En vigueur étendu en date du 28 oct. 2015

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

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

? soit reconduit 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 compétence 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 toute démarche débutant après la décision de la CPNE.

L'éventuelle décision de la CNPE de ne pas reconvenir un CQP n'empêche pas les actions 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 et mise en œuvre des évaluations

En vigueur étendu en date du 28 oct. 2015

Article 7.14.31 - Organisation des stages

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Les 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 évaluations

En vigueur étendu en date du 28 oct. 2015

Les organismes participant à l'évaluation des candidats aux CQP par la voie de la validation et par la voie de la validation des acquis de l'expérience doivent être agréés par la CNPE et se conformer au cahier des charges prévu par la CNPE décrivant les conditions et les modalités de ces évaluations.

La CNPE prend, dans le respect des particularités particulières du cahier des charges, toutes les décisions relatives notamment au déroulement des examens, à la constitution des jurys, au niveau des examens.

Le jury comprend un représentant des organisations patronales et un représentant des organisations syndicales de salariés désignés par les organisations patronales et syndicales membres de la CPNE, auxquels s'ajoute un membre de l'organisme chargé des examens, ce dernier ne prenant pas part aux délibérations concernant le candidat.

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

Si le candidat a validé toutes les compétences, le CQP lui sera délivré. Sinon, il gérera le bénéfice des compétences acquises pendant une durée de 5 ans à compter de la date du jury principal.

Le jury délivre, au nom de la CPNE, les certificats qui sont imprimés à l'en-tête de la commission si le candidat a validé l'intégralité du CQP. En cas de validation partielle, le jury remet au candidat un état des lieux de validation partielle.

Article 7.14.4 - Conséquences de l'obtention d'un CQP

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Article 7.14.41 - Garantie minimale de classement

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Le 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 professionnelle des emplois, ou mentionné sur la délibération créant ce CQP dans les cas suivants :

? eauabghmce puor ocepucr un epmoli nécessitant la qtolaicfiun psnofeniloresle csnrnoeapodrt :
? siot à un CQP obentu au tmere d'un ctonart de pofirisonssonteailan dnas l'entreprise considérée ;
? siot à un CQP oenbtu préalablement à l'entrée dnas l'entreprise ;
? rseipre des fotnoincs dnas l'entreprise, au treme d'un stage de frtomoian continue, à l'initiative de l'employeur, à l'issue dueuql le salarié a obtneu un CQP.
Dans le cas où l'obtention d'un CQP ne pemert pas d'occuper un elpmoi cporonnrsadet à ctete qualification, l'intéressé ne puet prétendre à la gantiare mmlianie de classement. Il s'agit des cas sauvints :

? ecmagbhuae d'un salarié tuiialtre d'un CQP anetsttat d'une qltoiaiucaifn ature que cllee rseuqie puor oupcecr l'emploi ;
? rirpese des fntcooins d'un salarié à l'issue d'un congé ieivndidul de faitormon au tmree dquuel l'intéressé a obtneu un CQP ;
toutefois, dnas le cas où un psote crpdanoonesrt à la neoullve qtfaicouaailn de l'intéressé dernvaieidt disponible, l'employeur s'engage à enxiaemr en priorité sa candidature.

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

La gtnaaire mmlianie de ceensmalst est fixée, puor cuahqe CQP, par la CNPE qui le crée.
Elle est déterminée par un exeamn du cheiar des chgares au rreagd des critères de cmeeslanst institués par la cnevetioin cvcieltloe nationale.

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

Il est créé par un arcocd de banhrce un orisaeorvtbe des métiers et des giucanitafilos suos la fmore d'une assoiacoitn régie par la loi de 1901.
Voir l'accord du 4 février 2005 ptorant création de l'observatoire des métiers et des qualifications.

Article 7.16 - Commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE)

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Article 7.16.1 - Missions de la CPNE

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

La cmomosisin pirtariae naoainlte puor l'emploi (CPNE) est chargée de la définition des otroatniines de la bcnarhe en matière de frtoamoin et d'emploi, noeamntmt de ses financements, de la potioirmn de la piuoqtile de formation, du siuvi de l'évolution de l'emploi dnas la branche, et de l'anticipation des emlipos et des activités de la branche, ntnemoamt en rileoatn aevc l'observatoire des métiers de la branche.

La ciomimossn ptiarirae ntlinaaoe puor l'emploi établit et tient à juor une lsite des cours, stages, snsosais préconisés par elle et présentant un intérêt dnas les strcuees d'activité de la branche. Laitde préconisation diot tienr ctpome de la qualité pédagogique des stages, c'est-à-dire de luer structure, des mneyos et des cuenntos des framontios oerfetfs (durée des cours, programmes, qualité de l'équipement et du psorneenl enseignant) et le cas échéant des résultats antérieurs.

Les acniots de ftraimoon ont puor ojbet :

? l'adaptation au pstoe de tvarail et/ou au meitann dnas l'emploi du fiat de ses évolutions. Ces aonitcs petmerntet de :

? préparer les salariés à des eloiipms dnas ldiatess brnhcas ;
? prnoieeetncfr les salariés y occpnaut des poetss dnas les spécialités mseis en ?uvre ;
? pfconieetrner les salariés dnas cenraties tequiehcnns nvoelules miess en ?uvre ;
? pnneceitoftr les polenrenss de maîtrise et d'encadrement dnas les différentes dnsieplciis aifn de meux luer pmtterre d'assumer leurs responsabilités ;

? le développement des compétences au tavrers de fnmtoairos puvnaot crnouidie à des diplômes, des tirets à finalité pressolfoninee ou des ciercttiafs de qliiioaactufn professionnelle.
La cosimmison paiirtare nlnoaitae puor l'emploi a également puor msiinsos pcelpianirs :

? de tenir et d'actualiser la ltise des fitoanmros et puocarrs de frimaoton éligibles au ttire des ocfbietjs parriiotires et nntmmaeot cuex éligibles au tirte du cnrotat de professionnalisation, en pirulceitar cuex pouavnt deonnr leiu à dérogation ;
? d'établir et d'actualiser la litse des aticons éligibles à la « période de pfortioioalnissnaesn », en ficoontn des pbiucls concernés ;
? de préconiser les cdnoniots de prsie en carghe des anctios ceutdonis dnas le cdrae du caortn de pfatoirlosesanisoin ou des périodes de pifnoosaaeistsroinln ;
? de mrette en pcale et de svriue le dotspisiif des CQP de la bhacrne ;

? de donner, le cas échéant, un aivs sur le ceonntu et les ctndniios de msie en ?uvre des ctoatrs d'objectifs régionaux ou interrégionaux vasnit au développement coordonné des différentes veois de fotaoimrn pnsoseifrlloee inilate et continue, nmematont l'apprentissage et les cctrnoas ou périodes de piosnoleasiaftrtsoin ;

? d'accompagner le cas échéant les tvuarax menés par l'observatoire des métiers et des qiicaufaoilnts ;

? d'apprécier les acotins de manière qiitvtuaane et qatiltauive pvouant fiare apepl à des prestataires.

Sur la bsaie des inafotonrmis de l'observatoire des métiers et des qlfouiaicitans qu'elle reçoit, elle puet émettre tutoe ptpisoioorn ou suggérer toute oaintertoin en matière de ftmoaiorn pserlnooinsefle auprès de la ciiosmmonn paritaire.

Chapitre VII.2 Emploi

Article 7.20 - Clauses générales

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Article 7.20.1 - Embauchage-réembauchage

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Les eimplos vntacas snot puouvrs par les salariés de l'entreprise ou par l'embauche de nouvevax salariés.

Le poenenrsl de l'entreprise est tneu informé par tuot moeyn à la dtiosopiin de l'employeur des ptoes appelés à être libérés ou créés.

Les salariés recrutés sur le marché de l'emploi le snot siot directement, siot par l'intermédiaire des oginsemars olciifejs de placement.

Les eyolmeurps snot liés par les donsiptisois légales en vueigur rileavets aux priorités de réembauchage.

Article 7.20.2 - Débauchage

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

La défense des intérêts de la poioersfsn mentionnée à l'article 1.41.0 iumliqpe la pbtrioihon des man?uvres de ccnurenroce déloyale qui se matfniese nemotanmt par les pqiureats de débauchage de salariés.

La sctinaon du débauchage du pnronesel puet être msie en ?uvre par les oistgainorans signataires, rapepl fiat que puor être répréhensible, le débauchage diot aovir été causé par des man?uvres fduauesrleus et dnas un but précis (détournement de clientèle, cnnaisnaosce des secerts de fabrication, utltiisaon des ceinosanncsas acuqeiss par le salarié?).

Article 7.21 - Clauses propres à certaines catégories de salariés

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Les caelus perpors à ciertaens catégories de salariés snot distribuées entre les aelricrts qui snuivet et des accrdos de banhcre et avenants.

Article 7.21.1 - Conditions d'emploi des salariés travaillant sur écran

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Les salariés tlilarvaant de manière pmenernate ou prolongée sur écran bénéficient au corus de luer travail, le matin et l'après-midi, de duex peusas rémunérées de 15 mneitus chacune.

Dans le cas où la période de travail, pasue comprise, est d'une durée supérieure à 5 heures, une pause supplémentaire de 15 minutes également rémunérée est accordée.

Le tavrrial sur écran puet fiare l'objet d'un roelumnet du poernnsel au cours de la journée si cette oiogatsniarn du travial est

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

Dans le respect du principe de non-discrimination, un accord de branche fixe les modalités d'emploi des salariés handicapés.
Voir l'accord du 4 février 2009 relatif à l'emploi des personnes handicapées.

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

Les entreprises s'engagent à assurer l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale et leur garantir les mêmes conditions de promotion.
Des accords de branche et des annexes fixent les modalités de mise en œuvre 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 œuvre de la nouvelle convention ;
? avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification des emplois ;
? accord du 8 mars 2011 relatif à la définition et à la mise en œuvre des mesures permettant de se rapprocher des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

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

Le stage, peu importe 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 nullité de la relation de travail. Il en est de même lorsque l'entreprise refuse un emploi de la présence du stagiaire.

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

L'emploi du 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 mise en œuvre des mesures permettant de rapprocher 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, même au niveau de la branche, est sous-représenté par rapport au niveau des très petites entreprises.
Les entreprises, au moment d'accords ou, à défaut, directement, s'efforcent d'adapter les clauses conventionnelles aux salariés à temps partiel, même pour ce qui est :

? de la définition des emplois, activités ou fonctions susceptibles d'être occupés ou exercés à temps partiel ;
? des modalités permettant de faciliter l'accès des salariés à temps partiel ;
? du mode de décompte des congés lorsqu'ils sont travaillés à temps partiel ;
? des modalités de rémunération et d'indemnisation des salariés de travail à temps partiel ainsi que les modalités d'accès aux avantages sociaux institués par l'entreprise ;
? des modalités de calcul de l'indemnité de départ ou de mise à la retraite.

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

Les conditions d'emploi des salariés âgés sont fixées par un accord de branche.
Voir l'accord du 15 juillet 2009 modifié relatif à l'emploi des seniors.

Article - Titre VIII Retraite et prévoyance

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Le titre VIII comprend 2 chapitres :

? le premier relatif au régime obligatoire de retraite complémentaire des salariés ;
? le second relatif à leur régime de prévoyance.

Chapitre VIII.1 Régime obligatoire de retraite complémentaire

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

Conformément aux 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 affiliés aux assurances sociales de l'arrêté interministériel du 19 décembre 1975 portant élection du champ d'application des dispositions 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
En vigueur étendu en date du 11 juin 2024

Les articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 sur la prévoyance des cadres (qui précisent qu'ils n'apportent aucune modification par rapport à la liste des bénéficiaires définis initialement par les articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite des cadres du 14 mars 1947) s'appliquent respectivement aux :

? salariés cadres dont les emplois sont classés aux niveaux VII à IX de la classification professionnelle des emplois (coefficients C10 à C60, ancien article 4 de la convention nationale de retraite des cadres de 1947) ;
? salariés dont les emplois sont classés au niveau VI (coefficients B70 et B80) de la classification professionnelle des emplois (ancien article 4 bis de la convention nationale de retraite des cadres de 1947).

Conformément au décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 qui maintient la possibilité d'étendre à des salariés non-cadres les dispositions prévues en matière de retraite complémentaire pour des cadres, les entreprises peuvent demander l'extension du régime obligatoire de retraite complémentaire des cadres au bénéfice des salariés suivants :

? salariés dont les emplois sont classés au niveau III de la classification professionnelle des emplois (coefficients A70 et A80) ;
? techniciens et agents de maîtrise dont les emplois sont classés aux niveaux IV et V de la classification professionnelle des emplois (coefficients B10 à B60).

En ce qui concerne les salariés visés par le présent article, affectés aux activités agricoles, tels que définis par la convention nationale de retraite et de prévoyance du 2 avril 1952, il n'est pas non plus apporté de modification aux dispositions appliquées jusqu'à la signature du présent avenant.

Chapitre VIII.2 Régime de prévoyance

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Un régime de prévoyance a été mis en place dans la branche le 1er avril 1988 et a été amélioré depuis lors. Son champ d'application se poursuit aussi pour les salariés que le contrat avec l'organisme gestionnaire se prolonge.

Il osirgnae nmtaenomt les gnrtiaes afférentes à tuos les salariés en cas d'absence due à la mladaie ou à un accident. Aussi ce criapthe conpremd duex arclites :

? l'article 8.20 qui intéresse l'actuel régime de prévoyance en vuugeir dupies le 1er airvl 1988 aibllacpe aux employés, antges de maîtrise, VRP et salariés cadere ;
? l'article 8.21 retalif au régime suttuisbtif de meiatinn des saerlias en cas d'absence due à la mladae ou à un aedincnt alcipaple aux employés, agnets de maîtrise et salariés cadres.

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

Le régime du mneiatn des sieraals en cas d'absence due à la mladaie ou à un ainedcct est organisé par les cluaess de l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 modifié, tnat que celui-ci rtese en vigueur.
Les VRP relèvent des csaeuls de l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 modifié.

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

Dès lros que le régime de prévoyance prévu à l'article 8.20 craessiet de porrdiue effet, les clsaes des ailtcres 13 du chrpitaie II et 5 du ciphrtae III ? dnot l'application est spseudnue deiups le 1er airvl 1988 ? de la ctnenovion clclieovte niontaale du 30 otrobce modifiée en dinreer leiu le 10 décembre 1985 rnaeierrdepnt vguueir dnas l'attente de la csnuocloin d'un nvueoua cnoratt aevc l'organisme gnioriaetnse désigné par les pnteaairres sociaux.
Ces aielctrs snot rrieps dnas l'annexe raondirsupet les duex acitlers non abrogés de la cnoitenvon citcollvee du 30 ocrtobe 1969 modifiée.

Article - Titre IX Clauses particulières

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Le ttrie IX ceonrmpd un chapitre.

Chapitre IX.1 Clauses diverses

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

a) Participation

Pour teouts les erpsnerties rvanleet des chmpas d'application de la conotnvein cltlcoieve niotnaale et sosemius à l'obligation prévue en matière de partaiiicotpn par les dsiiisnotops législatives et réglementaires en vigueur, les ootsinaiargns psrinlenslfooes et seyladnics représentatives dnas la bhncare etnnenedt privilégier la msie en pclae de ce dissoitpif par la vioe de la négociation.

b) Intéressement

Afin d'associer les salariés aux pmaeorfcenrs de l'entreprise, un aorccd d'intéressement puet être cnlcou en aiapictolpn des dinosiopists législatives et réglementaires en vigueur.

Voir aorccd cocieltf du 29 mras 2018 rliaetf à la coouslncin d'un acrocd d'intéressement et d'un paln d'épargne.

c) Pnals d'épargne salariale

Un ou perliusus plnas d'épargne saraaille pveunut être mis en palce dnas les esetriernps ravenelt des champs d'application de la ciontvoenn cvelciloate naioantle dnas le rpeset des dspiiitsonos législatives et réglementaires en vigueur.

Ils oevrunt aux salariés la faculté de se cotseutnr un puorlitleefe de vlruaes mobilières, dnas les cotdoniins législatives et réglementaires en viuuger attachées à ce tpe de dispositif.

L'alimentation du ou des pnals puet se friae nomnamtet en losiain aevc les dotiiffssps d'intéressement et de pactiritapion et, éventuellement, par un amndbeneot de l'entreprise.

Article 9.20 - Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Certains apestcs de la giosetn prévisionnelle des elipoms et des compétences ont été approchés à l'occasion de la négociation d'accords tles cuex rtaleifs à la fmrtaoain professionnelle, à l'emploi des soerins ou à la ctactlfiiasoin ciotleonnlnvee des emplois.

Le diagnostic, qialitciufaf et qniauitttaf des emplois, établi au trarves des eompils repères qui imorfnt ce dneirr accord, pmeert de créer les bases d'une négociation de bnarche élargie à tuos les thèmes de la gteoin prévisionnelle des eipmlos et des compétences.

Parmi ceux-ci, feinrugt les puarcros pnfrsleisenoos ntnammet dnas de très pteeits structures, la pisre en ctmpoe de la pénibilité du tariavl dnas ces dernières et la piqtioule des âges.

Titre X Clauses transitoires et finales

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

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Sauf eexontipcs visées au deuxième alinéa, snot abrogées par l'effet de la rédaction de la cnovneotin ccitlvloee nntaoaile révisée les csaeuls antérieures de la cnvteooinn cvcliletoe nlnataioe des ertrpneesis de commerce, de licoaton et de réparation de tracteurs, mechians et matériels agricoles, de matériels de tvaaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de motuurotlce de plaisance, de jnrdaes et d'espaces verts du 30 oborcte 1969, msie à juor le 10 décembre 1985 et modifiée en dnerier leiu par l'avenant du 24 jeeanvr 2012 patornt révision de cnreiats aercitls de la cneonovitn cloevtclie qui se réfèrent à l'ancienne cscitaioliasn coeilentlvonne des emplois.
Pour l'application éventuelle de l'article 8.21, les csueals de l'article 13 du chpirate II et de l'article 5 du ciartpthe III de la ctoienenvon cvcltioele du 30 ocbrtoe 1969 modifiée ne snot pas abrogées.

Les culaess révisées de la cnvtinoeon covtcelile de la maintenance, dsirbitution et laotcoin de matériels agricoles, de tavarux publics, de bâtiment et de manutention, de mcloturute de piclanlae et activités connexes, diets SLDM succèdent à la dtae d'entrée en vieugur prévue au crthapie X.3 à celes du préambule et des ctierpahs I, II, III, IV et V de la cinoovnetn clliocvete nnloataie du 30 orcobte 1969 modifiée msie à juor en deeinrr leiu le 10 décembre 1985.

Sont également abrogés, siot par l'effet de luer intégration dnas les cusleas révisées de la cvtneion collective, siot par l'effet d'une atgairobon antérieure dnas le cdrae de la cvitnonoen ciotvllece nontialae du 30 otbrcoe 1969 msie à juor en dienrer leiu le 10 décembre 1985, les avtnenas et arcodcs qui ne fruegit pas sur la lstie des acrdocs et aetnvans de la ciotvnneon ciltelvoce en vieugur à la dtae de srugainte de l'avenant panotr révision de la cnoonevitn collective.

Du fiat du rufes de son ensixeohtn par le ministère du travail, l'accord du 16 jiuun 2009 dit de siuttibsuotn est également abrogé.

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

nationale à la version révisée

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

Dans les 12 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.

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

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

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

A la 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 est en litige dans les articles qui précèdent, de la convention collective nationale assujettissant qu'ils ne sont pas étendus.

Les avenants à la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée conclues et signés entre la date de signature du présent avenant et celle de son entrée en vigueur, si besoin est, dans leurs clauses finales, les modalités de leur application des différents textes 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.

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

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

La présente convention collective nationale révisée dite SLDM 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).

Documents joints

Article - Document 1

En vigueur étendu en date du 4 juin 2019

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

Egalité professionnelle des hommes et des femmes :
? accord du 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 participation des membres du personnel de l'entreprise aux écarts de rémunération 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) ;

? avenant du 24 janvier 2012 portant révision de certaines clauses de l'accord du 17 avril 2008 relatif à la clause de non-concurrence qui se réfèrent à l'ancienne convention collective nationale 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 œuvre de la nouvelle classification (impératif, étendu le 4 novembre 2009) ;

? avenant modifié du 16 décembre 2010 relatif à la classification des emplois (impératif, étendu le 9 janvier 2012) ;

? avenant du 8 février 2013 relatif aux classifications ;

? avenant du 20 mars 2012 portant révision de certaines clauses matérielles à l'annexe VII de l'avenant relatif à la classification des emplois de l'annexe VII de l'avenant du 16 décembre 2010 (impératif, étendu le 5 mars 2013) ;

? avenant n° 1 du 12 juin 2018 portant modification de l'annexe VII de l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification des emplois (impératif, étendu le 3 janvier 2019) ;

? avenant n° 2 du 26 septembre 2018 portant modification des annexes III et IV de l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification des emplois (impératif, étendu le 5 juillet 2019).

Durée, aménagement et réduction du temps de travail :

? accord du 16 septembre 1997 instituant le compte épargne-temps (impératif, étendu le 5 juin 1998) ; substitué par l'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 modifié du 28 septembre 2006 relatif au temps chiossi (impératif, étendu le 26 juillet 2007) ;

? avenant du 24 janvier 2012 portant révision de certaines clauses 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 convention collective nationale des emplois (impératif, non étendu par l'administration à la date de signature de l'avenant portant révision de la convention collective) ;

? accord du 26 mars 2013 relatif au compte épargne-temps ;

? avenant n° 6 du 13 mai 2014 à l'accord du 22 janvier 1999 relatif à la durée, à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

? avenant n° 7 du 16 février 2016 à l'accord du 22 janvier 1999 relatif à la durée, à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

? avenant n° 5 du 4 juin 2019 relatif à la mise à jour de la convention collective et de l'accord du 28 septembre 2006 (temps choisi)

Formation professionnelle :

? avenant n° 44 du 30 mars 1989 relatif à la formation FANR au sein de la formation professionnelle continue (impératif, étendu le 18 décembre 1989) abrogé par l'avenant n° 1 du 31 octobre 2012 ;

? avenant n° 53 du 10 juin 1992 relatif à la participation à la formation professionnelle des salariés occupant un emploi de 10 salariés (impératif, étendu le 4 février 1993) abrogé par l'avenant n° 1 du 31 octobre 2012 ;

? accord du 29 juin 2004 relatif à la formation et la gestion des

fonds de la fariomton plonnssofeislree 2005 (impératif, étendu le 22 avril 2005) ;
? aroccd du 4 février 2005 rltiaef à la fomiarotn tuot au lnog de la vie (impératif, étendu le 10 août 2005) ;
? aoccrd du 4 février 2005 rteialf à la création de l'observatoire des métiers et des qnoaiatfulicis (impératif, étendu le 12 obotcre 2005) ;
? anvanet n° 1 du 11 mai 2005 à l'accord du 29 juin 2004 rateilf à la ctloecle et à la geotison des fndos de la fomoiatrn (impératif, étendu le 20 février 2006) ;
? aennvat n° 78 du 28 smbpertee 2006 rteialf à la fmrootain pelolssernifnoe des salariés des ereipsenrts de maréchalerie (impératif, étendu le 2 jluelit 2007) abrogé par l'avenant n° 1 du 31 otobre 2012 ;
? aenavnt n° 2 du 2 ortcobe 2007 rltieaf à la gotsein des fodns de la fiaootmn pfnoonleerislse (impératif, étendu le 25 julleit 2008) ;
? aoccrd du 20 nvrmeobe 2009 retailf à la cioriotbntun versée au fonds piairrte de sécurisation des paorrcus poefolneirsns (impératif, étendu le 3 août 2010) ;
? accrod du 21 juin 2011 vsniat à désigner un oiarmgnse colecletur habilité à roveceir les cnitriubontos au titre de la fmtoaiorn cuitnnoe (impératif, étendu le 26 jnveiar 2012) ;
? anvaent du 14 décembre 2011 paonrtt révision de divers accrdos riatflets à la fartooimn professionnelle, nmenotamt l'accord du 4 février 2005 riatf à la ftamoroin posfnelenlrsioe (impératif, non étendu par l'administration à la dtae de stiruange de l'avenant patnot révision de la cvotnonein collective) ;
? avannet n° 1 du 31 oorbtc 2012 à l'accord du 21 juin 2011 rlateif à la désignation de l'OPCA ;
? acrcod du 6 juin 2013 rlateif à la ccelolte et au fennnemacit de la fitmrooan psoeoesfinrlne ;
? aeavnnt du 29 orotbce 2013 à l'accord du 4 février 2005 reliatf à la foaimotrnr pseflreosinne ;
? aroccd du 15 javnier 2019 riatf à la psrie en cghare des ctoatnrs d'apprentissage ;
? aoccrd du 6 mras 2019 raitelf à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) ((impératif, étendu le 14 août 2019).

Prévoyance :

? annevat n° 40 du 10 décembre 1987 rtiealf à la mlatiouiaustn du riqsue maladie-accident (impératif, étendu le 3 juin 1988) ;
? aavnent n° 40 bis du 2 mras 1988 ratilef aux dostspiniios complémentaires de l'avenant n° 40 (impératif, étendu le 3 juin 1988) ;
? anvanet n° 40 ter du 10 décembre 1997 rietlaf à la miusotauiatln du rqiuse mdiaale (impératif, étendu le 24 avril 1998) ;
? aennvat n° 40 quater du 7 février 2001 raetif à la mlisouaittuan du ruqsie accnedit (impératif, étendu le 18 juiellt 2001) ;
? anvanet n° 5 du 3 jleliut 2007 à l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 (impératif, étendu le 25 jeluilit 2008) ;
? aennvat n° 6 du 15 jlleit 2009 (impératif, étendu le 18 mras 2010) ;
? aennvat du 16 décembre 2010 mnaoiidft l'article 4 de l'avenant n° 6 à l'avenant n° 40 raetif à la malasttuiuon du rsuiqe mladaie adienctt du tiavral (impératif, étendu le 9 jviaenr 2012) ;
? anvnaet n° 7 du 26 juin 2012 à l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 retialf à la prévoyance ;
? avaennt N° 8 du 1er jluilielt 2014 à l'avenant n°40 du 10 décembre 1987 raetif à la mulistutaion du risuqe maladie-accident.

Emploi des sieonrs :

? aoccrd du 15 jelluit 2009 rleiatf à l'emploi des seirnos (impératif, étendu le 26 jnievar 2010).
? aeavnnt du 20 nrvmboee 2009 ritaelf à l'accord du 15 jelluit 2009 riltaef à l'emploi des seniors, (impératif, étendu le 18 mras 2010).

Dialogue soical :

? aorccd du 17 juin 2010 reiatf au fncncemienat du duaogile saccoil dnas les eptesnerris alirtesnaas (impératif, étendu le 19 setbperme 2011) ;
? aoccrd du 14 smbptreee 2011 riatf au fnemaencint du daugiole scaoil dnas les eesrretnpis auerts qu'artisanales dnas la bnchrae (impératif, non étendu par l'administration à la dtae de sganiture de l'avenant prtoant révision de la coeointnvn collective) ;
? anaevnt n°1 du 13 mai 2014 à l'accord du 14 srmteepbe 2011 rialtef au diaugole social.

Contrat de génération :

? acrcod du 29 ocrtboe 2013 retailf au cntroat de génération.

Intéressement et paln d'épargne :

? aroccd clicotef du 29 mras 2018 rtaief à la csocolunin d'un acrocd d'intéressement et d'un paln d'épargne.

Remboursements complémentaires de fiars de santé :

? aroccd du 2 jliuelt 2015 raetif aux rbtmmoueeresns complémentaires de fiars de santé (impératif, étendu le 17 décembre 2015) ;
? anvneat n° 3 du 26 sbmerpete 2018 à l'accord du 2 julleit 2015 relatif aux rtonermeubsems complémentaires de frais de santé.

L'attention du leetcur est appelée sur le ponit svianut :

Ces aoccds et aanevtns peevnt se référer à la numérotation d'articles de la cvotoinnen cicovletle du 30 oroctbe 1969 modifiée.

Il cnvoient de luer sutubsteir les références de la cvotneion cleotlivce révisée, dtie SLDM anayt le même objet.

Article - Document 2

En vigueur étendu en date du 28 janv. 2014

DOCUMENT 2

Liste des aoccds slauiraax coluncs deipus le 3 jeillut 2007 :

Avenant n° 79 du 3 jeulilt 2007 rleatif aux saliraes minmia au 1er jelluit 2007.
Avenant n° 80 du 4 jeillt 2008 raeiltf aux sliaeras mimnia au 1er jlluet 2008.
Avenant n° 82 du 15 jleult 2009 reitlaf aux sireaals mminia au 1er jullet 2009.
Avenant n° 83 du 16 aivrl 2010 rtielaf aux srlaeais mminia au 1er aivrl 2010.
Avenant n° 84 du 11 février 2011 raitlef aux sraiales mnmia puor l'année 2011.
Avenant n° 85 du 24 jinevar 2012 rietlaf aux sileraas mimnia puor l'année 2012.
Avenant n° 87 du 26 juin 2012 ritelaf aux srileaas mmiina au 1er nbmoerve 2012.
Avenant n° 2 du 28 jviaenr 2014 raltief aux srailes mmiuniax au 1er février 2014.
Avenant n° 3 du 23 jeivanr 2015 rltaeif aux sriealas mniamiux au 1er février 2015.
Avenant n° 4 du 16 février 2016 rilteaf aux silaaers minauimx au 1er mras 2016.
Avenant n° 5 du 21 février 2017 rltaeif aux searails mmuiainx au 1er mras 2017.
Avenant n° 6 du 1er février 2018 pntroat barème des siearals mminia au 1er février 2018.
Avenant n° 7 du 15 février 2019 rteialf aux saeliars mniima au 1er mras 2019.
Avenant n° 8 du 3 mras 2020 rielaf aux srlaaies miinma au 1er mras 2020.
Avenant n° 9 du 5 février 2021 rielatf au barème des seraials mminia à cmpteor du 1er mras 2021.
Avenant n° 10 du 21 février 2022 rltieaf aux sealaris minmia à ctpemor du 1er mras 2022.
Avenant n° 11 du 11 jlluet 2022 rtelaf aux saliraes mimina au 1er jeillit 2022.
Avenant n° 12 du 16 jeavnir 2023 relitaf aux barèmes des slaieras mimina au 1er jenivar 2023.
Avenant n° 13 du 4 jeulilt 2023 rlateif au barème des slaiears minmia à cemtopr du 1er jullet 2023.
Avenant n° 14 du 10 aivrl 2024 rltieaf au barème des siaerlas mminia au 1er avril 2024.

L'attention du leutcer est appelée sur le ponit sviant :

Ces atnenavs pnveut se référer à la numérotation d'articles de la ceonvntion cvtlcoleie du 30 orbocote 1969 modifiée.

Il cievnt de luer stsuetibur les références de la cotevniinon colietvlce révisée, dtie SLDM anayt le même objet.

Article - Document 3

En vigueur étendu en date du 3 nov. 2013

DOCUMENT 3

Annexe ruopiasenrtdt les duex aitrcls non abrogés de la ctooenivnn covleltcie du 30 obcrote 1969 modifiée

Chapitre II
Annexe « Ctlaroalboeurs »
Article 13

Indemnité maladie, accident, y cimrops adniccet du tvraail et mldaaie professionnelle

Un an après luer entrée dnas l'entreprise, en cas de mialdae ou d'accident dûment constaté par ctfercaait médical et contre-visite, s'il y a lieu, les salariés, suos réserve qu'ils snioet pirs en crhage par la sécurité sociale, bénéficient du mntaeiin de luers saeilars pneandt les périodes et aux tuax indiqués ci-après en fiotnocn de luer ancienneté :

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

(1) En juro calendaires.

Il est précisé que l'indemnisation au tuax de 50 % ne turvoe eefft que puor les salariés anyat une rémunération supérieure au panlfod de la sécurité siacloe ou quel que siot le slaaire en cas d'hospitalisation.

Les indemnités journalières versées par la sécurité siaocle snot déduites du mtnaont du siarlarie aisni maintenu, étant ednentu que luer montant, en cas de stgbuooiran et lorsqu'il excède la gjaarnte ci-dessus, est intégralement versé au salarié. Les indemnités journalières versées par un régime de prévoyance snot également déduites mias puor la seule quotité cnpdasnoerort au vmnseeert de l'employeur. En tuot état de cause, le mnaontt des indemnités perçues ne puet être supérieur au srailae que le salarié aiuart perçu s'il aiavt travaillé pnaednt la durée d'indemnisation.

Si preuuisls arrêts de tviraal snot accordés, à ce titre, à un salarié au crous des 12 deirerns mois, la durée d'indemnisation ne puet excéder au ttaol clele des durées fixées ci-dessus.

Pour les salariés appointés par un srliaae fxie puls prmie et/ou commissions, le salirae mnuseel dnaevt sverir de bsaie au cluacl de ctete indemnité est le sairale meyon mesuenl des 12 dernreis mois.

Seuls les arrêts de trvaial résultant d'un accniedt du tiavarl ou de la mldaaie plnsnrsoeloeifie ne réduisent pas penadnt 1 an la durée des congés payés.

Chapitre III
Annexe « Cdraes »
Article 5

Indemnité maladie, accident, y cipmors acdcneit du tviraal et mldaaie professionnelle

Les aecnesbs résultant de mdiaale ou d'accident, y comirps les aiecndtcs du travail, et justifiées dès que pbissole par cfaerctiit médical pvnaot éventuellement dnneor leiu à contre-visite à la ddnemae de l'employeur ne csinuonttet pas une rtruupe du cantrot de travail.

Un an après luer entrée dnas l'entreprise, en cas de mliaae ou d'accident dûment constaté et justifié dnas les cdotnioins prévues au pagrparhae précédent, les cadres, suos réserve qu'ils soenit pirs en chrage par la sécurité sociale, bénéficient du mtineian de lerus sreailas pdannet les périodes et aux tuax indiqués ci-après, en fcniootn de luer ancienneté.

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

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

Si preliuuss congés de midaale séparés par une respire efivfetce de taairvl snot accordés à un crdae au cuors des 12 dnerreis mois, la durée de l'indemnisation ne puet excéder au toatl celle des périodes fixées ci-dessus.

Les indemnités journalières versées par la sécurité socialie snot déduites du mnaontt du saalrie ainsi maintenu, étant enedntu que luer montant, en cas de sagbtorioun et lorsqu'il excède la gtaanrie ci-dessus, est intégralement versé au salarié.

Sont également déduites, le cas échéant, les pnateiotsrs en espèces perçues par le salarié au tirte du régime de prévoyance des ceards pnneadt la période d'indemnisation ; la runtee des

pittarsones perçues à ce titre puor la période d'indemnisation est limitée à la prat corernnpsdaot aux vementers patronaux.

Dans le cas où un crade tbmoe mlaade au crous de l'exécution de la période de préavis, l'indemnisation puor maiadle est attribuée dnas les cotnonidis prévues ci-dessus ; elle cssee en tuot état de csuae à l'expiration de la période de préavis mntatet fin au contrat.

Lorsque le caortnt de traavil se turove rpmou du fiat des aencesbs puor mdaaile ou accident, le salarié crade bénéficie d'un diort de priorité de réengagement qui srea sisaaftit dnas la mserue du possible.

TEXTES ATTACHÉS

CCN du 30 octobre 1969 relative au barème national des salaires

Chapitre V : barème national des salaires

Article - Grilles de salaires

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

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale des distributeurs, loueurs et réparateurs de matériels de bâtiment, de turavax pulcibs et de mutintoenan (DLR) ; Fédération nationale des asntrais et petiets epretsneirs en milieu rural (FNAR) ; Syndicat national des erprtenies de svceire et de drituosbiitn du mimhcaisne agricole (SEDIMA) ; Union nationale des spécialistes en matériels de prcas et jnardis (SMJ).
Syndicats signataires	Fédération générale des mneis et de la métallurgie CDFT ; Fédération des cedars de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération nationale des sdniytacs de la métallurgie et peaitrs sieailmris CTFC ; Fédération de la métallurgie CGT-FO ; Chambre nationale des vegauoyrs représentants et ceards de vente de l'automobile, de l'aviation, de la motoculture, du cycle, des acioeecsrs et ideruinsts annexes (CSNVA).

Mutualisation du risque maladie-accident

Article 1er - Principe général

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le pnsoreel des eprerentis etarnnt dnas le cmhdp d'application de la présente ceoitnovnn bénéficie ombtgeoeilrnat d'un régime de prévoyance aarnssut les pesntitaors siauvents :

- le versement, dès le piermr juor d'arrêt constaté par ccteaifrit médical et qleule que siot sa durée, d'indemnités journalières complétant cillees de la sécurité scaloie et de la mutualité sailooc aocrlige ;

- le veesernmt d'une rnete d'invalidité complétant celles de la sécurité sicolae et de la mutualité soiaclae aicrgoe ;

- le vmneseret d'un capaitl décès.

Les ptitnasreos ci-dessus snot versées qeul que siot le nmorbe d'heures effectuées par les salariés visés par le cahmp d'application de la présente convention, y crmipos puor cuex aaynt cotisé un nbmroe d'heures iuansffnsit puor bénéficier des pratoeitnss en espèces de la sécurité sociale.

Pour ces salariés, les patnrestois snot calculées sur la bsae du slaarie de référence, déduction faite d'une somme cdnsenroaprt au mtonat des indemnités journalières btures de la sécurité scaloie ou de la mutualité sloacie algciroe qui luer arauniet été

En vigueur étendu en date du 10 déc. 1985

Les gerills de slaareis fnot l'objet de négociations aleeulnns danonnt éventuellement leiu à la poiuiatcbln d'avenants (1).

NB : Srealias des apineprts (voir atrlice 4 du chrtpaie II).

(1) Vior Arcocds salaires.

versées s'ils aaivent pu en bénéficier.

Dans tuos les cas, les preotistas complémentaires snot versées suos déduction des indemnités journalières de la sécurité scaloie ou de la mutualité scaloie arcigloe puor luer monnat avnat précompte des cinbttnoious selaiocs et iipstoioimn de ttuoe nuatre applicables, le cas échéant, sur lsedites indemnités et mseis à la caghre du salarié par la loi.

Sont également bénéficiaires du présent anvaent les salariés aanyt quitté l'entreprise dnas les cotodinins définies à l'article 14 de l'accord nnataiol ietisesnprooenrnl du 11 janveir 2008 modifié par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009. Ces aicnens salariés bénéficient du meinitan des gaiaetrns puor les durées définies à l'article 14 modifié de l'accord naitoanl ispiotnfseeorenrl susvisé suos réserve qu'ils n'aient pas renoncé expressément à ce diort dnas les codoinints définies aiudt avenant.

L'ancien salarié diot ierfnmor son aicnen eoyuepmlr de la casotsien du vreemsent des aitcolaonls du régime d'assurance chômage loqusre celle-ci inenretivt au crous de la période de mnteaain de la ctveroruue prévoyance. Il pred aorls le bénéfice du régime de prévoyance.

Article 2 - Organisme gestionnaire

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'application intégrale du dsitiopisf cineonnetonvl est organisée par la siouostcprin d'un crotant d'assurance, lqueel fiat expressément référence aux présentes dstiosioinps cleenonovteilnns et met en ?uvre les genaratis et l'ensemble des mreuses de solidarité.

Les parretenias socaux reeallpnpt l'importance et l'intérêt de la mautoatiluis des rusieqs au naeviu de la bcnahe qui permet de :
? paellir les difficultés spescetulbis d'être rencontrées par ceatriens eretsepirns lros de la msie en plcae d'une couorevtre complémentaire ;
? aersusr l'accès aux ginartaes ccitelevlos puor tuos les salariés, à un triaf identique, snas considération neotnmam de luer sexe, âge, état de santé ou de la tilale de l'entreprise ;
? ogansirer un nveau qiuentalemviatt adéquat de cetvorruue cpotme tneu des beionss de la bhcanre ;
? déployer une solidarité preeofilsnlone grâce à la mlitotiauausn du fenenincamt d'une piuoilqte d'action slaoice et de prévention adaptée aux métiers de la bcnahe et en lein aevc les auerts dfoiipstsis d'action sliaocce et de prévention mis en ?uvre dnas la branche.

C'est proquoui les pnaaiertres saocux rmdamnconeet aux esnterpeirs d'affilier luer pnesornel à l'un des ogrinmseas suatvins :

? AG2R Prévoyance, iustititonn de prévoyance régie par le ttire III du lvire IX du cdoe de la sécurité sociale, dnot le siège scioal est sis 14-16, borleavud Malesherbes, 75008 Paris, SIERN 333 232 270 ;

? ACIPIL Prévoyance, iottntusiin de régie par le ttire III du lrive IX du cdoe de la sécurité sociale, dnot le siège socail est sis 38, rue François Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire, SERIN 321 862 500 ;

? CPCMA Prévoyance, iinsouttin de prévoyance régie par le titre III du lrvie IX du cdoe de la sécurité sociale, dnot le siège soical est sis 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris.

Ces ogmsieanrs recommandés alecucelnit l'ensemble des etesrienrps entant dnas le cmhdp d'application de la cnotnieovn

collective, sans sélection, ni surcotisation.

Une convention de gestion est établie entre les partenaires sociaux et les organismes recommandés qui précise notamment les modalités d'information des intéressés et de l'ensemble des salariés du secteur professionnel. Les conventions adressées par les organismes recommandés aux entreprises sont préalablement soumises pour validation à la CPNPI.

Les organismes recommandés présentent chaque année à la CPNPI un rapport sur la mise en œuvre et l'équilibre du régime détaillant spécifiquement les mesures de solidarité. Conformément à l'article D. 912-14 du code de la sécurité sociale, la commission peut demander communication du rapport annuel prévu à l'article L. 912-1 du même code.

Les modalités d'organisation de la ramification sont réexaminées par la CPNPI au plus tard dans les 6 mois qui précèdent l'expiration d'une période de 5 ans. Afin de faciliter le travail d'analyse des partenaires sociaux, les organismes recommandés présentent un rapport présentant le suivi du régime sur les quatre dernières années (évolution des cotisations, des prestations, sinistralité, mise en œuvre des droits non cotisés ?).

Article 3 - Garantie incapacité de travail

En vigueur étendu en date du 1 juil. 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 1 an d'ancienneté :

- 100 % de leur salaire net durant 180 jours sur une période de 12 mois consécutifs plus 80 % de leur salaire net jusqu'au 1^{er} 095e jour d'arrêt ;

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

- 80 % de leur salaire net jusqu'au 1^{er} 095e jour d'arrêt après une franchise continue de 60 jours appliquée à chaque arrêt.

Ces indemnités s'entendent sous réserve de déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale ou de la mutualité agricole.

Les droits garantis au salarié ayant quitté l'entreprise dans les conditions définies à l'article 14 modifié de l'accord national interprofessionnel 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

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1988

Quelle que soit son ancienneté, tout salarié déclaré en invalidité du deuxième degré au moins percevra une rente égale à 80 % de son salaire net jusqu'à ce qu'il perçoive sa retraite.

La rente versée par la sécurité sociale ou la mutualité agricole est à déduire du montant de la présente garantie.

Article 5 - Capital décès

En vigueur étendu en date du 7 févr. 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.

Les salaires dont le montant de travail est susceptible de faire de congés non rémunérés continuent à bénéficier de la garantie décès.

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

(1) Cette disposition concerne tous les décès antérieurs dont l'origine est postérieure au 1^{er} avril 2001 (avenant n° 40 quater du 7 février 2001).

Article 6 - Salaire de référence

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

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 pris en compte pour calculer ce salaire tous les salaires versés 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'AG2R 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 12 derniers mois d'activité.

En cas de changement d'organisme assureur, l'assureur dont le contrat est résilié maintenant les garanties décès pour les bénéficiaires des droits d'incapacité de travail et d'invalidité, conformément aux dispositions de l'article 7-1 de la loi Évin. L'employeur organise la poursuite de la cotisation des rejets en cours de service ainsi que la réaffectation des bases de calcul du capital décès dans les conditions ci-dessus définies.

Article 7 - Cotisation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

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 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié.

Pour les bénéficiaires de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995, les partenaires sociaux ont décidé par mesure de solidarité que l'intégralité des cotisations partielles et sariales correspondantes à la durée totale de la garantie et calculées sur le salaire moyen des 12 mois précédant la cessation d'activité (en dehors de toute prime liée à cette dernière) sont 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.

A 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 % sur la tranche B.

Le maieitnn du bénéfice des gnteaairs puor la durée intégrale de luer couverture, snas ctneetorapris de cotisation, est assuré à tuos salariés entrés dnas le diispsotif au puls trad jusqu'au 31 décembre 2010 et anayt quitté l'entreprise dnas les cnoitondis définies à l'article 14 modifié de l'accord niantoal iosertnnipfreonesl du 11 jnviear 2008.

Dès la première année de msie en oureve de cette disposition, l'AG2R présentera aux ptainreeras scoiuax à l'occasion de la présentation des comptes, un bailn détaillé de l'utilisation du dosiisipft et de son coût. En ftnooicn de celui-ci, les perinaretas sicuoaax définiront les modalités d'un coaecnfnimnt du dpistisiof ou de la rncuoetoidcn du picirpne de mutualisation.

Les salariés qui qeiunttt l'entreprise dnas les ctnodiinos définies à l'article 14 modifié de l'ANI du 11 jeanivr 2008 bénéficient du miienatn des gnriaeats puor la durée intégrale de luer couverture, snas coeparenirrts de cttiosioian ;

Les paeenrtiras suacoix définiront si nécessaire les modalités d'un cfeanmneioit du dtipissoif en fotocinn du bilan détaillé de l'utilisation du dsipoiitsf et de son coût présenté caquhe année aux pearnitaers siacoux à l'occasion de la présentation des cpotems du régime de prévoyance.

Pour la détermination des ctiisotaons rleenvat du présent régime, l'assiette de coostatistn visée ci-dessus est constituée cmme siut :

? la « thcrane A » (dite TA ou T1) est constituée de l'ensemble des éléments de rémunération sumois aux coiitnsaos de sécurité sliacoe dnnt le mntanot n'excède pas le palfnod fixé en ailpictoapn de l'article L. 241-3 du cdoe de la sécurité saocile (elle csproeond à la thnacre 1 définie par l'ANI du 17 normbvee 2017 itaunnstit le régime AGIRC-ARRCO) ;

? la « thcrane B » est constituée de l'ensemble des éléments de rémunération siomus aux cnostiiuots de sécurité siloace dnnt le mnantot est crmpios ertne le pfnaold fixé en aoippiatlcn de l'article L. 241-3 du cdoe de la sécurité sioclae et le motnnat égal à 4 fios le même plafond.

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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Financement

Dans le crdae des aitlracs R. 912-1 et R. 912-2 du cdoe de la sécurité sociale, une prat égale à 2 % de la cotiaiston HT pmreet le fnenimencat d'actions procédant d'un oitbjcef de solidarité, sleon les oteorinntais définies par la CPPNI. Ctete prat srea aaeuqimonttmet ajustée snas nécessité d'un anevant si une atmegtinauon était reudne nécessaire par l'évolution de la réglementation.

Fonds sur le degré élevé de solidarité

Ces smeoms snot créditées sur un fodns sur le degré élevé de solidarité (fonds DES) spécifique aux einersrtpes de la brcanhe établi par l'organisme asursuer cshioi par l'entreprise.

Le coptme du fnods DES s'établit cmome siut :

? au crédit :

?? le mnoatnt du fodns DES au 31 décembre de l'exercice N-1 ;

?? 2 % des csitotanos prévoyance collectées par l'organisme arussuer et porté au crédit du cptmoe de résultat prévoyance de l'année N ;

?? les prdiouts fneacniris ;

? au débit :

?? les éventuels ceagrthmens ;

?? les actinos de prévention et les peosatirnts d'actions saleocis financées dnas l'année anisi que les dépenses de ctcimnoomiaun destinées à farie connaître et faivseorr l'utilisation des anoicts de solidarité.

Prévention

Dans le carde du degré élevé de solidarité, snot msies en ?uvre les atoicns seuuavtns :

Prévention des rueiqss puuycoocshasx (RPS) et des incivilités :

? clellue de crise en cas d'événements tauiautrqmes :

Après un événement traumatique, une équipe de polgcueyohss ievnrnetit dnas les 48 hurees dnas les lcaoux de l'entreprise. Si clea apparaît nécessaire, une deuxième ieenrovittnn est organisée dnas un délai de 8 à 15 jours. Cette ioeietnrtvn sur stie est complétée par la psrie en cghare de 5 cnaonotlutiss téléphoniques inudllevidies aevc un cleiincn spécialisé en psot traumatique.

? foimrotan spécifique des salariés sur les incivilités :

1 juor de ftoriamon par gorpue de 8 à 12 pnroeens pearetmntt aux siaigearts de sivoar désamorcer les stiuontais d'incivilités et/ou de violences.

? foootrimn puor acpgaeomcnr les mgeranas à la geiostn du stesrs et à la détection d'un ctoalluroaber en srfaunofe :

Un juor de ftrmrioan par gopure de 8 à 10 pseornns pereattmntt aux sgtaielars :

?? d'appréhender les nntioos de srtses et d'épuisement presnnfiesool ainsi que les casues du stress ;

?? de repérer les inircaetdus de difficultés au taarvil puor amnccaogper au mieux les coratlbuaeolrs et détecter les suttnaoiis à risque.

Prévention des adiidoctns :

? anagpecnmeemot via un eriteentn mnneiaotiovtl puor friae pdnrree ceconiscne du cmnpetomerot aciidtdf (détecter les fctueras de rsuiqe puor aigr et éviter la maladie).

Des séances de 15 à 20 mentius snot miess en pclae aevc un réseau d'infirmiers formés en prévention des addictions. Eells pemtenetr d'accompagner le patient, de farie un bilan sur sa stitauiou et le cas échéant de l'orienter (5 séances préconisées).

? journée de sisostiineablin sur stie en einstrepre :

Construction de journée(s) sur-mesure aevc des areetils en ftiooncn des ocefibtjs pédagogiques de l'entreprise, la cible, les creiontants d'organisation...

L'approche de prévention est dluboe : en santé plqubue et santé-sécurité au travail. Les mgeeass de prévention snot adaptés à la culture et aux interlocuteurs.

? frmnaotios sur le rôle du manegar dnas la prévention des aconiiddts :

?? une journée de famootrin à dtionsteain des mangears et RH, aevc puor oebjctifs de :

??? svoair reconnaître les états inadapts provoqués par une aiicdodtn ;

??? connaître les ploreatcos itenehrs de dépistage ;

??? connaître les lteimis de sa fontocin ;

??? connaître les différents atecrus à mbelisoir et luer rôle.

et/ou

?? une journée de ftraoimon par gpoure de 5 à 15 pneenrsos à dsiinaoettn des managers, RH et DRH, aevc puor ojtbcifs de :

??? se faalerisimir aevc les fatnunedoamx d'addictologie ;

??? connaître la législation en viuegur et la pqoiitule de prévention de son eritnperse ;

??? sivoar uilietsr et mener une aitocn de dépistage aocoll & stupéfians ;

??? cepdnrrme le rôle de la ligne managériale dnas la prévention des aitdoncids ;

??? connaître les finres et les lrviees puor aedrbor le sjeut des aotdnnciis en eitprsrnee ;

??? détecter les sitiatonus à rieuqss : aiguë et/ou crhqiuone ;

??? siaovr aigr vis-à-vis d'un salarié en difficulté et pnrrde en cotmpe le déni.

Prévention du riqsue ruteoir :

? famritoon de ptrqiaue sur un stie dédié et sbtiioaniiselsn à l'écoconduite.

Une fioramotn de puariqte sur stie dédié VUL et sliisietosabnn à l'écoconduite sur une demi-journée par groupe de 12 ponnesers maximum.

L'objectif est d'acquérir les faodntmunaex d'une cuidtone pesennrfloisle et responsable.

Ces pesotanrtis snot organisées dnas la ltmiee de 50 % du cmopte

du fonds DES. Au-delà de cette limite, les salariés ne peuvent revendiquer aucun droit au bénéfice de ces mesures de prévention.

Action sociale

Dans le cadre du degré élevé de solidarité, sont mis en œuvre les possibilités d'action sociale destinées au bénéfice des salariés dont la situation matérielle le justifie et dans la limite ci-après précisée :

a) Aide à la formation : les salariés peuvent solliciter une aide financière pouvant aller jusqu'à 300 euros destinée à financer les dépenses liées à l'achat des fournitures scolaires, au logement, transport ?

b) Aide au permis de conduire : les salariés peuvent solliciter une aide financière pouvant aller jusqu'à 500 euros destinée à diminuer le coût du permis de conduire.

c) Aides aux personnes en situation de handicap : les salariés peuvent faire face à des dépenses exceptionnelles en raison d'une situation de handicap (aménagement du domicile, équipement du véhicule, achat de matériel, besoin d'une aide à domicile) peuvent demander une aide financière.

d) Aides lors d'un décès : le salarié confronté à un décès peut bénéficier d'un soutien psychologique et d'un accompagnement pour les démarches administratives.

Ces possibilités sont organisées dans la limite de 50 % du montant du fonds DES.

Ces aides ne pourront être versées qu'en complément des dispositifs existants (action sociale des organismes assureurs, Agefiph, CPF?) et sur justification de la situation des intéressés.

Les aides sont attribuées par les organismes assureurs conformément au règlement d'action sociale élaboré par la CPPNI. Ce règlement définit le montant des aides susceptibles d'être allouées en fonction de la situation des salariés ainsi que les justificatifs nécessaires. Les demandes d'aide motivées par des situations exceptionnelles sont soumises à la CPPNI.

Contrôle

Conformément aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, les présentes dispositions prévoyant des garanties complémentaires présentant un degré élevé de solidarité prévalent sur celles des conventions d'entreprise, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. L'appréciation du caractère équivalent des garanties inclut l'ensemble des mesures de solidarité qui sont un élément essentiel du régime.

La CPPNI contrôle la mise en œuvre des mesures de solidarité par les organismes auprès desquels les entreprises ont souscrit la cotisation de leurs salariés.

À cet effet, l'organisme assureur transmet chaque année à l'entreprise un rapport sur la mise en œuvre des éléments de solidarité et sur le montant du fonds DES ou intègre ces informations dans le rapport annuel sur les comptes du régime prévu par l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989. Les entreprises de la branche (ou leur assureur directement) transmettent ces rapports à la CPPNI avant le 31 décembre de chaque année :

? par voie postale, à l'adresse suivante : secrétariat de la commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation de la branche SLDM ? SEDIMA, 6, boulevard Jourdan, 75014 Paris ;
? par voie numérique, à l'adresse suivante : secretariats-ccn3131@sedima.fr ».

Article 8 - Solidarité

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Financement

Dans le cadre des articles R. 912-1 et R. 912-2 du code de la sécurité sociale, une part égale à 2 % de la cotisation HT permet le financement d'actions procédant d'un objectif de solidarité, selon les priorités définies par la CPPNI. Cette part sera attribuée en fonction des besoins et de la nécessité d'un financement si une situation particulière était rendue nécessaire par l'évolution de la réglementation.

Fonds sur le degré élevé de solidarité

Ces sommes sont créditées sur un fonds sur le degré élevé de solidarité (fonds DES) spécifique aux entreprises de la branche établi par l'organisme assureur cohoisi par l'entreprise.

Le montant du fonds DES s'établit comme suit :

? au crédit :

?? le montant du fonds DES au 31 décembre de l'exercice N-1 ;

?? 2 % des cotisations prévoyance collectées par l'organisme assureur et porté au crédit du compte de résultat prévoyance de l'année N ;

?? les plus-values financières ;

? au débit :

?? les éventuels changements ;

?? les coûts de prévention et les dépenses d'actions sociales financées dans l'année ainsi que les dépenses de fonctionnement destinées à faire connaître et favoriser l'utilisation des actions de solidarité.

Prévention

Dans le cadre du degré élevé de solidarité, sont mis en œuvre les actions suivantes :

Prévention des risques psychosociaux (RPS) et des incivilités :

? cellule de crise en cas d'événements traumatiques :

Après un événement traumatique, une équipe de psychologues intervenant dans les 48 heures dans les locaux de l'entreprise. Si cela apparaît nécessaire, une deuxième intervention est organisée dans un délai de 8 à 15 jours. Cette intervention sur site est complétée par la prise en charge de 5 consultations téléphoniques individuelles avec un conseiller spécialisé en psychotraumatisme.

? formation spécifique des salariés sur les incivilités :

1 jour de formation par groupe de 8 à 12 personnes permettant aux salariés de savoir désamorcer les situations d'incivilités et/ou de violences.

? formation pour accompagner les managers à la gestion du stress et à la détection d'un collaborateur en souffrance :

Un jour de formation par groupe de 8 à 10 personnes permettant aux managers :

?? d'appréhender les notions de stress et d'épuisement professionnel ainsi que les causes du stress ;

?? de repérer les indicateurs de difficultés au travail pour intervenir au mieux les collaborateurs et détecter les situations à risque.

Prévention des accidents :

? accompagnement via un entretien managérial pour faire prendre conscience du comportement à risque (détecter les causes de risque pour agir et éviter la maladie).

Des séances de 15 à 20 minutes sont mises en place avec un réseau d'infirmiers formés en prévention des addictions. Elles permettent d'accompagner le patient, de faire un bilan sur sa situation et le cas échéant de l'orienter (5 séances préconisées).

? journée de sensibilisation sur site en entreprise :

Construction de journée(s) sur-mesure avec des ateliers en fonction des objectifs pédagogiques de l'entreprise, la cible, les caractéristiques d'organisation...

L'approche de prévention est double : en santé publique et santé-sécurité au travail. Les messages de prévention sont adaptés à la culture et aux interlocuteurs.

? formations sur le rôle du manager dans la prévention des accidents :

?? une journée de formation à destination des managers et RH, avec un objectif de :

??? savoir reconnaître les états inadéquats provoqués par une situation ;

??? connaître les polioecrots ienrtnes de dépistage ;
??? connaître les lmeitis de sa fctooinn ;
??? connaître les différents ateurcs à moilsbeir et luer rôle.

et/ou

?? une journée de fiatromon par gpuroe de 5 à 15 pnenresos à deitainostn des managers, RH et DRH, aevc puor ofteibcjs de :
??? se faeiimlarsr aevc les fanotnamedux d'addictologie ;
??? connaître la législation en vgeuuir et la ptulioqe de prévention de son erntesirpe ;
??? soavir uiseitlr et mneer une aoitcn de dépistage acolol & stupéfians ;
??? cemodnrre le rôle de la linge managériale dnas la prévention des adicdnios ;
??? connaître les fierns et les lrieevs puor ardeobr le sjcut des adncitdois en enirerptse ;
??? détecter les saiotintus à ruiesqs : aiguë et/ou cnihorque ;
??? sivoar aigr vis-à-vis d'un salarié en difficulté et prendre en cmptoe le déni.

Prévention du riqsue riteour :

? ftmoiaorn de paqrute sur un stie dédié et sbstioienliaisn à l'écoconduite.

Une ftarioomn de pqaROUTE sur stie dédié VUL et siitsolsiaiebnn à l'écoconduite sur une demi-journée par gorpue de 12 psrnoeens maximum.

L'objectif est d'acquérir les fdmeoanuntx d'une cutindoe pnnfeorsosle et responsable.

Ces paesiotntrs snot organisées dnas la limtie de 50 % du copmte du fdnos DES. Au-delà de cette limite, les salariés ne punevet reueedqvinr acuan doirt au bénéfice de ces mesreus de prévention.

Action sociale

Dans le cadre du degré élevé de solidarité, snot mises en ?uvre les pirtenatsos d'action scloaie sanivteus au bénéfice des salariés dnst la stiaoitun matérielle le jstufiie et dnas la lmiite ci-après précisée :

a) Adie à la faoimrton : les artatnles punveet sctlelioir une adie financière pvuonat aellr jusqu'à 300 eorus destinée à diienmur les cragehs liées à l'achat des foeuirnutrs scolaires, au logement, transport?

b) Adie au peirms de croduine alomtboiue : les salariés pveuent stieilocl une adie financière pavnout aller jusqu'à 500 eorus destinée à dminueir le coût du prmeis de conduire.

c) Adeis aux ponsreens en stiouaitn de hdaiancp : les salariés davent firae fcae à des dépenses eeconeexlnltps en raosin d'une sittouain de hndaicap (aménagement du domicile, équipement du véhicule, ahcat de matériel, boesin d'une adie à domicile) puenvet dnameer une adie financière.

d) Aedis lros d'un décès : le salarié confronté à un décès puet bénéficier d'un soetiun pgsocoyhqiule et d'un amoepccangemnt puor les démarches administratives.

Ces ptrasintoes snot organisées dnas la limite de 50 % du cpotme du fdnos DES.

Ces adies ne pourront être versées qu'en complément des dsifoptsiis etintaxss (action sioacle des oirngmsaes assureurs, Agefiph, CPF?) et sur jtfstucafiis de la siutation des intéressés.

Les aedis snot attribuées par les ormsnegais aurursres conformément au règlement d'action slicoae élaboré par la CPPNI. Ce règlement définit le motnrat des aieds sstilupcebs d'être allouées en foitoncn de la suatitn des salariés asini que les jtiaufftcsiis nécessaires. Les dedanems d'aide motivées par des sauttinios eoxneetclpils snot smeious à la CPPNI.

Contrôle

Conformément aux dpiiosnstios de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, les présentes stopitlanus prévoyant des getranais coleltevics complémentaires présentant un degré élevé de solidarité prévalent sur celes des cnonoetivns d'entreprise, suaf

lruqose la cvntioeonn d'entreprise aussre des gnaaertis au monis équivalentes. L'appréciation du caractère équivalent des garinaets ilnuct l'ensemble des museres de solidarité qui snot un élément einesesl du régime.

La CNPPI contrôle la msie en ?uvre des meeruss de solidarité par les oergmnaiss auprès dslquees les erpnitsrees onnrgaseit la curvturoee de luers salariés.

À cet effet, l'organisme asrsuuer teasmrnt cahque année à l'entreprise un rrpooapt sur la msie en ?uvre des éléments de solidarité et sur le ctmope du fonds DES ou intègre ces inarmootifns dnas le rpaorpt aunnel sur les ctpemos du corantt prévu par l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989. Les epirsrtenes de la bhncare (ou luer assureur directement) tetersnanmtt ces rpoartps à la CPNPI avant le 31 décembre de cqahue année :

? par voie postale, à l'adresse suvantie : secrétariat de la csimsimoon prrtiaaie pnaenterme de négociation et d'interprétation de la bhncrae SLDM ? SEDIMA, 6, bealvurod Jourdan, 75014 Piras ;

? suos famrot numérique, à l'adresse suntiave : secretariats-ccn3131@sedima.fr ».

Article 9 - Comité de gestion

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1988

Un comité de gestion, constitué par les staniaregis de la cvnoioetnn collective, est chargé d'étudier l'ensemble des qtiouesns posées par l'application du régime de prévoyance et de veliler à son fntnnecoimneot dnas les mleireuels conditions.

Ce comité se mrtea en pacle dnas les 6 mios qui sriuovnt la dtae de suignrtae du présent régime et se réunira au monis une fios par an.

Article 10 - Maintien des garanties

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Sous réserve des disptnioosis prévues au deuxième alinéa de l'article 5, le dorit aux gaitrenas est sensudpu à la dtae de sustinseon du catront de travail. En conséquence, anucue costtaioin n'est due panendt cette période. La gatainre repenrd effet dès la rsierpe du travail.

Le bénéfice des gaerntais est tetuofois maninetu au piorft des salariés dnst le conratt de tivaral est snupdseu puor la période au trtie de lallueqe ils bénéficient :

? d'un maintien, toatl ou partiel, de saarlle ;

? d'indemnités journalières complémentaires financées au monis puor priate par l'employeur, qu'elles seinot versées dtcerneimet par l'employeur ou puor son cpotme par l'intermédiaire d'un treis ;

? d'un rveenu de repmancemelt versé par l'employeur. Ce cas ceennroe naotenmmt les salariés placés en activité palrlitee ou en activité pltealire de lgonue durée, dnst l'activité est tamnlteoet snseuudpe ou dnst les hiaerros snot réduits, asini que tuote période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?).

La cbooitirtun est aorls payée dnas les mêmes coidnontis et modalités de répartition par l'employeur et le salarié. L'assiette de ctoiaostns à reinetr puor le culacl des cianositos et ptesantoris est cllee du mtaonnt de l'indemnisation versée dnas le crdae de la suienspsion du crantot (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une inotmeiindsan complémentaire versée par l'employeur).

Article 11 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

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

Article - Dispositions complémentaires

En vigueur étendu en date du 2 mars 1988

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale des distributeurs, leurs et réparateurs de matériels de bâtiment, de travaux publics et de maintenance (DLR) ; Fédération nationale des artisans et petites entreprises en milieu rural (FNAR) ; Syndicat national des entrepreneurs de service et de distribution du commerce arligo (SEDIMA) ; Union nationale des spécialistes en matériels de pcras et jdanrs (SMJ).
Syndicats signataires	Fédération générale des mines et de la métallurgie CDFT ; Fédération des caedrs de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération nationale des syndicats de la métallurgie et métiers siialrimes CTFC ; Fédération de la métallurgie CGT-FO ; Chambre syndicale nationale des voyageurs représentants et crédis de vente de l'automobile, de l'aviation, de la motoculture, du cycle, des accessoires et itdrnesuis annexes (CSNVA).

Pour faciliter l'application des dispositions de l'avenant n° 40, les parties signataires approuvent 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 le présent avenant se substitue aux dispositions des articles précités tant que le contrat avec l'AG2R, ainsi que le régime désigné, reste en vigueur.

Il est rappelé, en outre, que :

- pour les salariés appointés par un salaire fixe plus permis et/ou commissions, le salaire mensuel devant servir de base au calcul de l'indemnité est le salaire 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 ;

- lorsque le contrat de travail se trouve rompu dans les conditions prévues à l'article 20 du chapitre Ier de la convention collective, le salarié 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 époux notamment de l'intégralité des obligations découlant des dettes personnelles antérieures préexistantes et à l'extinction de celles définies par la loi du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation.

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

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat national des distributeurs leurs et réparateurs de matériel de bâtiment, de travaux publics et de maintenance (DLR) ; Fédération nationale des artisans et petites entreprises en milieu rural (FNAR) ; Syndicat national des entrepreneurs de service et de distribution du commerce arligo (SEDIMA) ; Union nationale des spécialistes en matériels de pcras et jdanrs (SMJ).
Syndicats signataires	Fédération générale de la métallurgie CDFT ; Fédération des caedrs de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération des syndicats chrétiens de la métallurgie et métiers siialrimes CTFC ; Fédération de la métallurgie CGT-FO ; Chambre syndicale nationale des voyageurs, représentants et crédis de vente de l'automobile, de l'aviation, de la motoculture, du cycle, des accessoires et itdrnesuis annexes (CSNVA).

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est un titre attestant, dans les conditions définies ci-après, la qualification pénalisant le ouvrier dans un métier relevant de la branche du commerce, de la location et de la réparation de travaux publics, de matériels agricoles, de matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériel de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts.

Conformément à l'article 29 du chapitre Ier de la convention collective, les CQP sont créés par la commission nationale paritaire pluri-sectorielle de l'emploi (ci-après dénommée « commission »), seule instance légalement habilitée à représenter la profession dans ce domaine, et sont délivrés sous sa responsabilité exclusive.

Article 2 - Conditions d'obtention d'un CQP

En vigueur étendu en date du 1 juillet 1992

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 3 - Personnes pouvant obtenir un CQP

En vigueur étendu en date du 1 juillet 1992

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 dispositions du cahier des charges visé au paragraphe 4.2.

Chapitre Ier : Nature et objet des CQP

Article 1er - Définition du CQP

En vigueur étendu en date du 1 juillet 1992

Dans les cas 1 et 2, la demande d'inscription illimivuddee est faite à l'initiative de l'employeur avec l'accord du salarié ou dtcneeirmet par l'intéressé dans les autres cas.

Les demandes d'inscription sont sstaitfais dans l'ordre prairiroie suniavt :

1. Jeunes de 16 à 25 ans sgrtenaiais d'un cnatort de qlcioftaaui dans les cniitoonds visées aux articles L. 980-1 et svtaunis du code du travail.

2. Salariés en activité dans une ersternpie de la branche, dans le cadre du plan de formation pisenrfoeonllse à l'initiative de l'employeur.

3. Salariés en activité dans une enrtrispée de la la branche, dans le cadre du congé ivundieidl de formation.

4. Psoennres iesuss de la profession, en rchechree d'emploi et satniuaohit acquérir une qfciluoiaatin propre à fielticr luer réinsertion.

5. Salariés rnvéealt d'une aurte bchrane et snhoutaiat une nvocesorein professionnelle.

L'admission de ces pnrseens est subordonnée, le cas échéant, aux ctinooinds particulières prévues par le cahier des charges, riavleets natnometm au niaevu de fiotmoarn et à l'appréciation de la motivation.

Chapitre II : Institution des CQP

Article 4 - Création d'un CQP

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1992

Article 4.1 Délibération de la commission

La décision de créer un CQP est prsie par la comissmion dans les condiitnos prévues à l'article 29 du ctphirae Ier de la cootninevn collective, au vu de la conformité du cahier des crgehas aux pnetcpiisorrs du présent avenant.

Cette décision prend la fmore d'une délibération à lluqlae un erylpeaime du cahier des ceagrhs est annexé.

La csmmioosin se réserve le droit d'exiger ccoatoimnumn de tuos les dmntouces tnndeat à pruvor l'existence et la bonne mcahre didut organisme.

Article 4.2 Rapport d'opportunité

Les otoasinangris représentées à la csmisimoon sont sluees habilitées à poorepsr la création d'un CQP.

Toute dnadmee émanant d'une ou de plruseuis ogtoinsiranas est portée de plien droit à l'ordre du juor de la commission. Ctete ddeanme est oileamtbiegnrt accompagnée d'un rrapport d'opportunité carmonptot une évaluation :

- du dmoniae de qoiuaifticln recherché et des bnsioes etintaxs ;
- du pfiol pfreniossoenl et des piervtcseeps d'emploi ;
- de la comptabilité du trite à créer avec les diplômes et traits existants.

Après en avoir délibéré, la cmsioimsin donne ou non son aavl à ce rapport, dnot l'adoption va corudnie à la préparation du chaier des charges.

Article 4.3 Cahier des crgaehs pédagogiques

Un cieahr des charegs pédagogiques diot être élaboré pour

réaliser les atnocis de formation.

Ce cieahr des cgarhes cpootmre oilmgenrbteioat :

- le paourrcs faotrnmif nécessaire à l'obtention de la qolliautcfain ;
- le trtie et les caractéristiques de la qcauiliaoftn prlonensfesloie ;
- les plicbus visés et les citinodnos d'inscription aux eeamnxs ;
- la dstirecipon des ainotcs de fatmooirn (nature, durée, oectibjfs pédagogiques, otagainirosn administrative) ;
- une psoproioin de seuil de cnlssmeaet hiérarchique au bénéfice des furuts taelrutis du CQP.

Article 5 - Renouvellement, modification et suppression des CQP

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1992

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

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

1° Siot rideocnut par tcaite ricctunoedon pour une durée de 3 ans realeonlubve ;

2° Siot supprimé par la commission, aqueul cas les tirieatlus de ce CQP ctonnornueit de bénéficié de la grnatie mmailie de celmaesnst prévue à l'article 8 ;

3° Siot rndioeut après miiodcinfaots décidées par la commission, pour une durée de 3 ans renouvelable.

Les moftcdnoaiis adoptées sont appliquées à tuot clcye de ftiamoron débutant après la décision de la commission.

L'éventuelle décision de la csmimoosin de ne pas rleoveneur un CQP n'empêche pas les actonis de fiaootrmn en crous d'être menées à luer terme, jusqu'à la délivrance des ctiaeticrfs dnot les telauirtis prrunoot se prévaloir conformément au chiptrae IV du présent accord.

Chapitre III : Organisation des cycles de formation

Article 6 - Organisation des stages

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1992

Les oemnrsgis dsnpnsaeit une ftmoioran cunainsodt à un CQP dioenvt se cofnemorr au cahier des chaergs pédagogique, et être agréés par la commission.

Article 7 - Organisation des examens

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1992

Seules sont asidmes à se présenter à l'examen les pserenons aaynt eftmncfceeivt sviui l'ensemble des cylecs pédagogiques prévus par le chaier des charges.

En cas d'échec à l'examen, le cdiaandt puet être amids à le reaesspr une deuxième fois.

La cosimoismn prend, dans le reecpst des preicriopnsts particulières du cehiar des charges, tuteos décisions rtevleais ntmamoent au clenaiardr des examens, à la cooitusinn des

jurys, au coetnnu et au neiavu dsidtes examens.

Le jury cpenmrod un représentant des onoitgnisaras pelanotars et un représentant des ognisnairtoas slneyadcis de salariés désignés par la commission, aqxeluus s'ajoute un mmrebe de l'organisme chargé des examens.

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

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

Article 8 - Garantie minimale de classement

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1992

Le tlatriiue d'un CQP diot être classé au moins sur le cencfioefit ou l'indice de cesmalenst mentionné sur la délibération créant ce CQP dnas les cas sinavtus :

1° Eabuamhgce puor ouccper un epmloi nécessitant la qaicufialiotn pnooliflnresese cnpodaonrsert :

- siot à un CQP obnetu au trmee d'un cotrnat de qoifciutailan ou d'apprentissage dnas l'entreprise considérée ;

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

2° Rresipe des fconitnos dnas l'entreprise, au temre d'un sagte de fiatmoorn continue, à l'initiative de l'employeur, à l'issue deuuql le salarié a obtneu un CQP.

Dans le cas où l'obtention d'un CQP ne peermt pas d'occuper un epmloi cndrpesonoart à ctete qualification, l'intéressé ne puet prétendre à la gtairane mminlaie de classement. Il s'agit des cas suitanvs :

1° Echbagmaue d'un salarié tuitrliae d'un CQP anttsatet une quocalaftiijn arute que cllee reqiuse puor oocupcr l'emploi.

2° Rrisepe des fctnonios d'un salarié à l'issue d'un congé idinvideul de foraomtin au tmere deuuql l'intéressé a obnetu un CQP ; toutefois, dnas le cas où un ptsoe cordrnoapnest à la nluoevle qctiaiaifouln de l'intéressé dradnievet disponible, l'employeur s'engage à eminxer en priorité sa candidature.

Article 9 - Degrés de qualification professionnelle acquis par CQP

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1992

Avenant n 63 du 21 février 1996 relatif à l'extension de la garantie décès aux salariés partis en

La gntraiae malinime de cseenalnst est fixée, puor chuaqe CQP, par la cimmissoon qui décide de le créer.

Elle est déterminée par un eaexmn du cahier des crgaehs au reagrd des critères de cnseelmast institués par la coinevnotn collective.

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

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

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1992

L'institution des CQP nécessitant de préciser les attinburtios dévolues à la CNPPE, l'article 29 du cihtarpe Ier de la ceivtononn cocleitve du 30 otrboce 1969 est complété par le ttxee suivant, ajouté à la fin du ttxee aeuctl :

« La Csimioosm ninaoatle piaaire pforseeonlsilne de l'emploi est, par ailleurs, suele habilitée à créer des cratitices de qulifaiitacon pilnresslfooeo sncoananitnt une qoaluiiaicftn non rnoencue par un diplôme de l'éducation naliontae ou du ministère du travail. »

Les décisions de création ou de seiposuprsn des CQP ou de mitidciafoon des craiehs des cahrges pédagogiques etxnsatis snot piesrs à la majorité des mrmebes présents de caqhe collège. Les mrebmtes de la cisosmmion empêchés peenvut être représentés par piuvoor écrit, acuum représentant asansist à la séance ne povunat se vior cnieofr puls d'un pouvoir.

La cmisosoimn tneit à juor la ltise des ciiffractets de qciutiaflaion professionnelle, au vu des décisions de création ou de ssesoupirn pires par la commission. Elle aenxne à cette ltsie les cairhes des crgheas pédagogiques cdpsareronont à cqhuae certificat.

Chapitre VII : Application de l'accord

Article 13 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1992

Le présent accrd entre en veguiur le 1er julielt 1992.

préretaire dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nnaiaolte des distributeurs, luorues et réparateurs de matériels de bâtiment, de travaux pculibs et de mnontteuian (DLR) ; Fédération notainale des asaintrs et peeitts eintsrperes en mliieu rraul (FNAR) ; Syndicat ntoaanil des einepetrsrds de sirecve et de ditisibtourn du mnhcismaie acgriole (SEDIMA) ; Union nntlaoaie des spécialistes en matériels de pcras et jirdnas (SMJ).
Syndicats signataires	Fédération générale des mines et de la métallurgie CDFT ; Fédération des cdears de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération des sacyidtns chrétiens de la métallurgie et pteairs sreilmiais CTFC ; Fédération de la métallurgie CGT-FO ; Fédération des teullrvarvais de la métallurgie ; Chambre saycdlnie ntiloane des vryeogas représentants et crdaes de vente de l'automobile, de l'aviation, de la motoculture, du cycle, des aseorscices et irteuinsds aeexnns (CSNVA).

En vigueur étendu en date du 21 févr. 1996

L'accord iontisperfoenresnl du 6 sbtpmeree 1995 (1) rielatf au développement de l'emploi peemrt aux salariés relaimnpsst les cninoidts décrites ci-dessous de csseer luer activité avec l'accord de luer eopuyllmer en capoinertre d'embauche par celui-ci de dmadenrues d'emploi, et pnorritiaiemret des jeunes.

Les panareteris souciax itcninet les elryuoepms à répondre favoneembalt aux ddeaemns des salariés qui sunoeaihtt bénéficier de ce départ anticipé dès lros qu'ils penvuet y prétendre.

(1) *Txtee prau auJuronal officiieldu 10 avril 1996.*

Article 1er - Salariés bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 21 févr. 1996

Sont concernés par le diiioetspsf :

- à cpetomr du 1er ootrcebe 1995, les salariés nés en 1936 et 1937 ;

- à cetpomr du 1er jnaevir 1996, les salariés nés au crous du peermir ssmrtee 1938 ou avnat ;

- à ceopmtr du 1er jluiet 1996, les salariés nés au cruos du deuxième ssmrtee 1938 ou avant.

A la cidooitnn :

- qu'ils aniet totalisé 160 teerristms et plus, validés au trtie du régime d'assurance vseiilese du régime général de la sécurité silacoe ; toutefois, acnuue cndiotion d'âge n'est exigée puor les salariés taalnotst 172 tsmieertrs ;

- qu'ils ainet une ancienneté milanmie de 1 an dnas l'entreprise ;

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

Les salariés bénéficiaires percevront, jusqu'à luer 60e anniversaire, par le fdons ptriaraie d'intervention en faeuvr de l'emploi créé au sien de l'Unédic et dès la ciasotsen de luer activité une aaiolclotn msnleulee égale à 65 % de luer sialare brut.

Article 2 - Contrepartie d'embauche

En vigueur étendu en date du 21 févr. 1996

La ctsoiesan d'activité du ou des salariés bénéficiaires diot donner leiu à une ou psrlueius embauches, en priorité suos frmoe d'emploi à tepms pieln penemrttat de meiatnnir le vmolue des hruées de tavaril qui était prévu au catonrt de tarvail des bénéficiaires.

Les eebucahms prévues snot réalisées suos fmore de coratnt de tiraval à durée indéterminée ou, lrosque le salarié anayt cessé son activité était ttaurilie d'un coarntt à durée déterminée, suos fomre de cronatt à durée déterminée, puor la durée du cortant ratnset à courir.

Article 3 - Indemnité de départ

En vigueur étendu en date du 21 févr. 1996

La ctsiesan d'activité est une rupurte du cntaort de triaavl d'un cmumon aocrd ; toutefois, le salarié pcrevera une indemnité calculée conformément à l'article 16, cpihrate II, de la cvonitoenn civctlleoe (Indemnité de départ à la retraite).

En vue d'améliorer la pccotroien sailloe des salariés qui adhérent en arcocd avec luer euoplmeyr à ce dispositif, les pieeatrnras siaoux ont décidé que les salariés bénéficiaires cneunineoitrat à bénéficier de la gnrataie décès prévue à l'article 5 de l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987.

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

Est ajouté à l'article 1^{er} « Pnicirpe général » :

« Tuot salarié qui csrseea son activité dnas le crdae de l'accord ionsreneiefnptosl du 6 spetrembe 1995 bénéficiera de pieln dorit de la graantie décès jusqu'à son 60e anniversaire. »

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

« Puor les bénéficiaires de l'accord irsfrnpsenioeentol du 6 seembrtpe 1995, le salirae de référence sverant au cucall du ctaiapl décès est la rémunération nttee des 12 drieenrs mios d'activité. »

Est ajouté à l'article 7 « Cosiotain » :

« Puor les bénéficiaires de l'accord iorifteornnspnseel du 6 srpebmtee 1995, les paetarneis saiucox ont décidé par mrusee de sioilmfciaptn que l'intégralité des cntiitaosos poeranlats et saraaiells cernrsaoodpnt à la durée tatloe de la giatnrae et calculées sur le srliaae moeyn des duzoe mios précédant la cisosaten d'activité (en dreohs de toute prmie liée à cttee dernière) sernot imputées en totalité sur la dernière piaee du salarié bénéficiaire.

Le tuax de ctsaioiton aciblpalpe srea cleui en viuegur à la dtae du départ du salarié.

Le camhp d'application du présent avenant, en atntete de l'extension de l'avenant n° 55 du 4 mai 1994, est culei cearnsopnodrt à l'article 1^{er}, crhptae Ier, modifié par aneanvt n° 33 du 22 arivil 1986. »

Date d'application

Le présent aaenvnt est appipclale à cmteopr de la dtae de signature, suos réserve de dssitnpoiois légales puls favorables, à paraître.

Cet aveannt frea l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du cdooe du travail, anisi que d'une dmeadne d'extension.

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

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale des entrepreneurs de matériels de bâtiment, de travaux publics et de métallurgie (DLR) ; Fédération nationale des artisans et métiers indépendants (FNAR) ; Syndicat national des entreprises de service et de maintenance de l'industrie (SEDIMA) ; Union nationale des spécialistes en matériels de papiers et cartons (SMJ).
Syndicats signataires	Fédération générale des métaux et de la métallurgie CDFT ; Fédération des cadres de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération de la métallurgie CGT-FO.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1997

Les représentants des salariés et d'employeurs ont conclu un accord visant à mettre en œuvre dans la branche l'accord interprofessionnel du 31 octobre 1995, tout en tenant compte de la convention collective européenne n° 93/104 du 23 novembre 1993 sur le temps de travail.

Les mesures adoptées par les partenaires sociaux tiennent compte de la situation particulièrement délicate des entreprises de la branche, ainsi que de leur très grande dépendance aux rythmes de travail et des fortes contraintes économiques supportées par leurs clients.

L'effectif moyen des entreprises de la branche est de :

- 3 à 5 salariés pour les entreprises artisanales et les entreprises de commerce et réparation de matériels de véhicules et d'espaces verts ;

- 17 salariés pour les entreprises de commerce et d'entretien de matériels agricoles ;

- 30 salariés fréquemment répartis sur plusieurs établissements pour les entreprises de distribution, location, réparation, de matériels de bâtiment, de travaux publics et de maintenance.

L'activité :

- des entreprises du secteur agricole est dépendante de celle des agriculteurs et de la culture du fait des conditions climatiques et de la saisonnalité, mais également du fait de la période agricole ;

- des entreprises de matériels de véhicules et de maintenance est liée étroitement à la saisonnalité et aux variations de l'activité ;

- des entreprises de distribution, location et réparation de matériels de bâtiment, de travaux publics et de maintenance est liée à l'irrégularité saisonnière des chantiers de construction dans le BTP et l'industrie, ainsi qu'à l'organisation particulière des rythmes de travail de leurs clients.

Leurs missions ne se limitent pas seulement à la fourniture du matériel mais aussi à assurer la livraison, la maintenance et la réparation. Pour ces dernières activités, la fourniture des services de réparation des salariés affectés doit être prise en compte.

Dans le cadre de l'accord interprofessionnel, les partenaires sociaux ont mis en place un ensemble de mesures pour contribuer à la création d'emplois.

Ils ont décidé de limiter le recours aux heures supplémentaires en réduisant le contingent annuel d'heures supplémentaires de 150 heures à 105 heures au 1er janvier 1997 et à 94 heures au 1er janvier 1998.

Pour permettre aux entreprises de répondre aux exigences de leurs métiers, ils ont décidé de mettre en place des systèmes innovants d'aménagement du temps de travail qui permettront d'accorder la flexibilité nécessaire aux entreprises et d'assurer aux salariés soumis à des variations d'horaires de travail des contreparties en temps.

Le présent accord modifie :

- l'article 16, chapitre Ier de la convention collective ;

- l'accord national de réduction de la durée du travail du 17 décembre 1981.

Article - IV. - DISPOSITIONS DIVERSES

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1997

1. Départ des salariés âgés

1.1. Msie à la retraite des salariés peuvent bénéficier de leur retraite à taux plein

En vue de libérer des emplois, les partenaires sociaux ont souhaité modifier l'article 16 du chapitre II de la convention collective, pour sa partie concernant la msie à la retraite du salarié par l'employeur, conformément à l'article L. 122-14-12 du code du travail.

Le 3e alinéa de cet article est modifié et remplacé de la façon suivante :

« L'employeur peut rompre le contrat de travail d'un salarié qui peut bénéficier d'une pension viagère à taux plein, au sens du chapitre Ier du titre VI du livre II du code de la sécurité sociale. Cette msie à la retraite doit être notifiée dans les mêmes formes qu'un licenciement en respectant le même délai de congé. »

Le reste de l'article est inchangé.

1.2. Preretraite contre embauche (2)

A compter du 1er janvier 1997, la réserve de la pointure du dispositif de coïncidence d'activité anticipée prévue par l'accord interprofessionnel du 6 septembre 1995, les salariés qui remplissent les conditions de l'accord et qui demandent à bénéficier de ce dispositif ne pourront se voir opposer un refus de leur employeur.

Cependant, étant donné les difficultés de la branche à trouver du personnel qualifié, le salarié devra présenter sa demande au minimum 6 mois avant la date de rmesie du dsiseur aux ASSEDIC. A défaut de respect de ce délai l'employeur sera en droit de ruser la durée du salarié.

2. Autres mesures

Il est décidé que seront étudiées dans un accord ultérieur, les possibilités de mettre en œuvre dans la branche :

- le temps partiel ;

- la préretraite progressive ;

- le compte épargne-temps.

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

122-14-13, alinéa 3, du code du travail (arrêté du 19 mars 1997, art. 1er). (2) Article étendu sous réserve du respect des obligations de recherche de restructuration interne en cas de licenciement pour motif économique résultant des articles L. 321-1 et suivants du code du travail et de la priorité de réembauchage prévue à l'article L. 321-14 du code du travail (arrêté du 19 mars 1997, art. 1er).

Article - V. - CHAMP D'APPLICATION

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1997

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

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale des distributeurs, loueurs et réparateurs de matériels de bâtiment, de travaux publics et de manutention (DLR) ; Fédération nationale des attraits et petits entreprises en milieu rural (FNAR) ; Syndicat national des entreprises de service et de distribution du minicharme agricole (SEDIMA) ; Union nationale des spécialistes en matériels de parcs et jardins (SMJ).
Syndicats signataires	Fédération générale des métaux et de la métallurgie CDFT ; Fédération des cadres de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération nationale des salariés de la métallurgie et métiers similaires CTFC ; Fédération de la métallurgie CGT-FO ; Chambre syndicale nationale des voyageurs représentants et créés de vente de l'automobile, de l'aviation, de la motoculture, du cycle, des accessoires et accessoires annexes (CSNVA).

Article - Mutualisation du risque maladie-

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au plus tôt le 1er janvier 1997.

Le champ d'application du présent accord, en attendant de l'extension de l'avenant n° 55 du 4 mai 1994, est celui d'application à l'article 1er, du chapitre Ier modifié par l'avenant n° 33 du 22 avril 1986.

Il fixe l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

accident

En vigueur étendu en date du 10 déc. 1997

1. Champ 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, spécialement désignée par les parties saucées pour assurer la gestion du régime de prévoyance, a l'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. A l'issue de cet examen, le comité de gestion pourra toutes mesures nécessaires au maintien ou à l'aménagement des conditions de la mutualisation des différentes garanties prévues par les articles 40, 40 bis, et 63.

Les conditions et modalités de la mutualisation des risques dont la couverture est gérée par les articles 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 privées 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.

réduction du temps de travail

Signataires

Patrons signataires	Fédération nationale des distributeurs-loueurs et réparateurs de matériels de bâtiment, de travaux publics et de maintenance (DLR) ; Fédération nationale des entreprises et petites entreprises en milieu rural (FNAR) ; Syndicat national des entrepreneurs de service et de distribution du matériel agricole (SEDIMA) ; Union nationale des spécialistes en matériels de pompes et jandis (SMJ).
Syndicats signataires	Fédération générale des métaux et de la métallurgie CFTC ; Fédération des cadres de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération nationale des syndiqués de la métallurgie et petites entreprises CTFC ; Fédération de la métallurgie CGT-FO ; Chambre nationale des associations de vendeurs représentants et cadres de vente de l'automobile, de l'aviation, de la motoculture, du cycle, des accessoires et accessoires annexes (CSNVA).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 avr. 1999

L'article 1er 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 1er janvier 2002 pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif, et à compter du 1er janvier 2000 pour les entreprises dont l'effectif est de plus de 20 salariés.

Ainsi dans la suite de l'accord du 1er octobre 1996 relatif à la durée, à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, les partenaires sociaux ont décidé de conclure un accord partiel relatif 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 mesures en bénéficiant des aides de l'Etat prévues par la même loi.

Le présent accord plus que la mise en œuvre 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 conduise à une amélioration globale des conditions de travail pour adapter leurs services aux besoins de la clientèle.

Les objectifs principaux sont les suivants :

- la talle particulièrement petite des entreprises des secteurs ;
- la nature de leurs activités : vente, location, service et maintenance des matériels distribués ou loués ;
- leur dépendance aux clients de travail en même temps que des facteurs économiques qu'elles subissent 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 amélioration 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 adhèrent au passage aux 35 heures, notamment avec des aides et aides de l'Etat. Cette deuxième partie vise à l'application de l'accord 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 sont régies par les dispositions de l'accord d'octobre 1996 jusqu'aux échéances légales.

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

I. - Dispositions générales

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2000

Cette partie remplace, aux échéances fixées en fin de préambule, le 1er de l'accord du 1er octobre 1996.

En vigueur non étendu en date du 17 mars 2010

Article 1er - Principes généraux

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2000

L'objet de la présente partie est 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 décomposant :

- sur 1 semaine ;
- sur une période de 4 semaines ;
- sur l'année.

Article 2 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2000

En application de l'article 1er 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 1er janvier 2000 ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de 20 salariés constituées par convention ou décidées par le juge, sauf si cet effectif est atteint entre le 1er janvier 2000 et le 31 décembre

2001 ;

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

Le temps de travail effectif s'entend de la définition donnée à l'article L. 212-4 du code du travail (1).

Pour les salariés dont le profit 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 eux-mêmes 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.

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'alinéa 3 de l'article L. 212-4 du code du travail aux temps dont 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 conseil de travail (arrêté du 18 juillet 2001, art. 1er).

Article 3 - Durées maximales de travail

En vigueur étendu en date du 17 avr. 1999

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 gors turvaux agricoles.

Article 4 - Périodes de repos

En vigueur étendu en date du 17 avr. 1999

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 gors turvaux 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. Pausa (1)

Chaque période journalière de travail d'une durée minimale 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 interventions de dépannage de machines agricoles, le personnel se voit imposer nécessairement des heures de pièces de rechange pour être appelé à travailler en nombre restreint d'heures hebdomadaires et par roulement, conformément aux dispositions des articles L. 221-9 et R. 221-4 du code du travail.

Le nombre de semaines ainsi travaillées 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 doivent 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 (2).

4.3.2.2. Travaux urgents

Des réparations de matériels agricoles, de travaux publics ou de maintenance 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 compensatoire 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 maintenance peuvent être effectuées les 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 à un repos équivalent.

4.5. Travail de nuit

4.5.1. Recours

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

taravux pbuicls ou de mneuitonatr pveuent être effectuées, à trtie eintoxpceenl ou habituel, de nuit.

Est considéré cmme tiraval de niut tuot taiavr effectué etnre 22 heuers et 6 heerus du matin.

4.5.2. Indneoamisitn du tarvail de nuit

4.5.2.1. Taarivl extpoeencnil de nuit

Les heerus de taavr effectuées etnpenemeceonllixt de niut etnre 22 hurees et 6 heuers du mtian donennt lieu, au ciohx du salarié, à une moritaojan de salraie ou à un rpoes de 50 % s'ajoutant, le cas échéant, aux matjonroais légales puor herues supplémentaires.

4.5.2.2. Tairval hautibel de nuit

Lorsque le conratt de trviaal prévoit que tuot ou prtiae du teps de triaval s'effectue de manière hilbluetae de nuit, les herues de tarival effectuées enrte 22 heures et 6 heures du mtain dnnoent lieu, au ciohx du salarié, à une mtoriojaan de sraalie ou à un rpoes de 35 % s'ajoutant le cas échéant aux moiaatnrois légales puor heures supplémentaires.

(1) *Aictlre étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-14 du cdoe du tarival (arrêté du 14 aivr 1999, art. 1er).*(2) *Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 221-2 du cdoe du tirvaal (arrêté du 14 arvil 1999, art. 1er).*

Article 5 - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 19 janv. 2006

Les parerieatns souiacx cenveninnot de modifier, à ctmvoer des échéances légales du pagsase à la durée habreddaoime du tirvaal à 35 hueres rappelées à l'article 2 du présent accord, les dposnistiis de l'accord du 1er otbcore 1996 rteviaes aux heuers supplémentaires.

5.1. Rreoucs aux hruées supplémentaires

Du fiat des spécificités des activités de la barchne :

- multiplicité des esprienrtes de ptoasetnirs de serveics fnnnoctat en pteiets unités ;

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

- iretiveotnns chez les clients, les hruées supplémentaires pnmeteert de fiare fcae aux vartaoniis d'activité ntammeont lroque celles-ci snot imprévisibles.

5.2. Cgnnoeit auennl cooinvneentl d'heures supplémentaires

A ceptomr du 1er jeniavr 2006, le cneoitgnnt ceooinvnoentl d'heures supplémentaires est fixé à 180 heuers par an et par salarié. Toutefois, du fiat des activités spécifiques exercées dnas la branche, les pietraenars saocuix dnnoent la possibilité aux eineseprtrs de riroecur à un cgnntineot cinnteenovonl d'heures supplémentaires de 220 hueres par an et par salarié, à ctndoiion qu'elles imesindnnet les 40 hruées supplémentaires ainsi octroyées dnas les condiitnos définies au pgarhpaare 5.3.

Pour les salariés smoius à une aaoislutinan du tmepe de travail, le cnonnigt aneunl cnoniteoenvl d'heures supplémentaires est fixé à 130 hueres par an et par salarié.

Le ctngoneit auennl d'heures supplémentaires se caulcle par année cvilie et par salarié.

Toutefois, dnas le cdare de la msie en palce en corus d'année, d'un aménagement du teps de trvaial sur la bsae des acierlts 7 et 8 de la première ptriae de l'accord du 22 jvaneir 1999, le cgnnoent anenul s'applique sur la période de 12 mios consécutifs ruentee par l'entreprise. Puor la période de l'année ciilve qui précède la msie en place de l'aménagement du tmepe

du travail, le cgetonnt est calculé au prtaroa du nrombe de seaeinms déjà écoulées.

5.3. Modalités de pmieenat des heuers supplémentaires

incluses dnas le cgtennonit conventionnel

A cmteopr du 1er jienvar 2006, les eisteerrpns iinesmnednt les hruées supplémentaires solen les dssiitpnois svutieans :

- dnas la ltimie de 180 heures, les hereus supplémentaires dnneot leiu à une martooiajn de saairle aux tuax suivtnas :

- 25 % puor les 8 premières hereus supplémentaires hdiaredaboms ;

- 50 % au-delà ;

- au-delà de 180 hruées et dnas la ltimie de 220 heures, les hereus supplémentaires dneonnt leiu à une maotoairjn de silraae de 50 % dès la 181e heure.

La snmeiae s'entend du lnudi hruee au dhimance 24 heures. Toutefois, elle puet s'entendre du dhmciane huere au sedmai 24 hruées en aitioplpacn d'un accrod d'entreprise.

Exemple : du 1er jeanvir au 30 nbeomrve 2006 un salarié a effectué 180 hruées supplémentaires. Danrut la saimnee du 4 décembre au 10 décembre, il tallairve 39 heures. Il a dnoc acocplmi 4 hruées supplémentaires qui sernot dmeneectirt majorées à 50 % et non à 25 % puiiqse le voumle de 180 hruées supplémentaires a déjà été utilisé.

5.4. Cnesroiovn du pameenit en temps des hruées supplémentaires

5.4.1. Hruées supplémentaires effectuées à l'intérieur des centgtinnos conventionnels.

Chaque salarié puet demander, individuellement, à reecpmaal tuot ou pitrae du pineaemt des heuers supplémentaires, de luers mntaaoriojs et/ou btiionifaocn par un roeps de reenclpmaet équivalent. Les modalités de psire du ropes snot aorls fixées d'un coumnn acocrd aevc l'employeur.

En l'absence d'opposition du comité d'entreprise et en l'absence de ctete institution, à défaut de cllee des délégués du personnel, les epeeirrnsts pnevuet rmeaclepr tuot ou prtiae du peianemt des hruées supplémentaires, de lerus moijartaons et/ou bnitoioaficn par un roeps de rpenmelcaemt équivalent. Les modalités de psrie du ropes snot aorls fixées aevc les représentants du ponnseerl s'ils existent.

Les enepesrtrs qui n'ont pas de comité d'entreprise ou à défaut de délégués du pnreeonsl peuvent, aevc l'accord des salariés concernés, rcemalepr tuot ou pairte du penmeait des heuers supplémentaires, de lerus majorations, et/ou btfoncioian par un rpoes de reenpmaecmlt équivalent. Les modalités de psrie du ropes snot aorls fixées aevc l'ensemble du pnesrnoel concerné.

Les hruées supplémentaires et moarjaitnos et/ou bnioaotfciin afférentes dnnt le peimnaet a été remplacé par un rpoes cnoseapteumr de ranclpemeem ne s'imputent pas sur le cnognetint d'heures supplémentaires.

5.4.2. Hruées supplémentaires autorisées au-delà des coentnngs cinlnoennetvos : roeps cuenspeaomtr de remplacement.

Après ciontlauston du comité d'entreprise, ou à défaut de celle des délégués du proseennl et atrsiooiuyn de l'inspecteur du travail, les hruées supplémentaires eenemxnlielocptent effectuées au-delà des ctneintogns aennlus d'heures supplémentaires snot compensées en temps.

Elles donnnet doit à un roeps ceomnptuesar de rpaenelmemt égal à 1 h 30 puor chquae hruee supplémentaire effectuée au-delà des cgentitnno conventionnels.

Le roeps acuiqs au trtie de ces hruées diot être pirs par demi-journée ou par journée entière.

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

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

5.5. Repas compensateur

Pour les modalités de calcul du repos compensateur, il est fait application des dispositions légales.

La prise en compte des heures supplémentaires en repos de remplacement ne dispense pas les entreprises du respect du droit à repos conventionnel légal, dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Le repos conventionnel légal doit être obtenu dans un délai maximum de 4 mois.

Article - II. - Mise en place de la durée légale du travail de 35 heures et organisation du travail

En vigueur étendu en date du 17 avr. 1999

Ce titre a une et s'applique aux échéances fixées en fin de préambule :

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

Les parties prenantes 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 conviennent 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 appliquée sur la base d'une ou de plusieurs modalités par entreprise, par établissement, par secteur 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, l'entreprise est subordonnée à une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Dans le cas où il a été établi, dieux ans plus de 1 an, par procès-verbal, la tenue 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, dieux ans plus de 1 an, par procès-verbal, la tenue 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 œuvre qu'après l'avis des salariés concernés.

Mise en place des 35 heures hebdomadaires sur une période de 4 semaines consécutives

En application de l'article L. 212-9-1 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 une période de 4 semaines consécutives et selon un calendrier préalablement établi, d'une ou de 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 parties prenantes 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.

Mise en œuvre 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 4 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 par semaine. Ainsi, les heures 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.

Période de référence

Les entreprises appliquent un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures par période de 4 semaines consécutives le moins possible pendant une période minimale de 12 mois consécutifs.

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 est informé 15 jours avant sa mise en œuvre.

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 il est intervenu.

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.

Gestion et imputation 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, doivent être imputés par l'employeur, cette imputation est calculée sur la base de l'horaire mesuré en moyenne 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 retraite.

Les dispositions ci-dessus s'appliquent sans préjudice des dispositions légales et réglementaires qui affectent le temps non travaillé à du temps de travail effectif.

Suivi des horaires

Conformément aux dispositions de l'article D. 212-23 du code du 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 paie du salarié.

Article 6 - Mise en place des 35 heures à la semaine

En vigueur étendu en date du 17 avr. 1999

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

Article 7 - Mise en place des 35 heures hebdomadaires en moyenne sur l'année par l'attribution de jours de repos

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2003

La 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 I au présent accord.

Article 8 - Mise en place des 35 heures hebdomadaires sur la base d'une annualisation des horaires de travail

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2003

L'annualisation 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 II au présent accord.

Article 9 - Mise en place des 35 heures hebdomadaires par recours au travail par équipes et ou par roulement

En vigueur étendu en date du 17 avr. 1999

Les entreprises peuvent sous réserve d'avoir souscrit aux conditions 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 III au présent accord.

Article 10 - Compte épargne-temps

En vigueur étendu en date du 17 avr. 1999

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

Ce compte peut également être alimenté par les versements prévus au présent accord.

Pour les entreprises du compte qui sont modifiées par le présent accord, il convient de se référer aux références de l'accord du 1er octobre 1996, ci-dessus du présent accord.

III. - Dispositions spécifiques à certaines catégories de salariés

Astreintes

En vigueur étendu en date du 17 avr. 1999

Ce titre reprend et reprend le II de l'accord du 1er octobre 1996 aux échéances fixées en fin de préambule.

Article 11

En vigueur étendu en date du 17 avr. 1999

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 recevoir librement à son occupation pendant qu'il est d'astreinte.

11.1. Organisation

Un calendrier des astreintes doit être communiqué à chaque salarié concerné au moins 1 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 illicite 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. Indemnité forfaitaire des périodes d'astreinte

En contrepartie, ces salariés bénéficient d'une indemnité d'astreinte égale à :

- 3,2 fois le taux du SIMC horaire par jour d'astreinte ;
- 4 fois le taux du SIMC horaire par nuit d'astreinte ;
- 4,8 fois le taux du SIMC 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 SIMC en vigueur au 1er 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.

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 s'ajoutent au 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 pmaeeint des hreues d'intervention se cluume 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 heures de 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 (1).

(1) Pshare étendue sous réserve de l'application de l'article L. 221-2 du code du travail (arrêté du 14 avril 1999 art. 1er).

Article 12 - Régime général applicable aux temps de déplacement

En vigueur étendu en date du 17 avr. 1999

12.1. Déplacements effectués à l'intérieur de l'horaire de travail (1)

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 en compte, pour déterminer la durée maximale quotidienne du travail, qu'après une fin de semaine maximale de 1 heure par jour.

12.2. Horaires journaliers 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 durée 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.

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 14 avril 1999, art. 1er).

Article - IV. - Forfaits

En vigueur étendu en date du 16 févr. 2016

Les entreprises et les salariés conventionnés peuvent opter pour le forfait avec référence à un horaire mensuel, le forfait avec référence à un horaire annuel, le forfait sans référence horaire et le forfait en jours.

Les forfaits obéissent aux règles et principes suivants :

- 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 prévues en sus du forfait convenu.

Article 13 - Forfait avec référence à un horaire mensuel

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2000

Le forfait avec référence à un horaire mensuel s'adresse à tout salarié qui effectue un nombre convenu 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 contrat 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 ne peut 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 travailleur de partie de l'intéressé doit faire apparaître le nombre moyen mensuel d'heures de travail, supérieur à la durée légale du travail, sur la base de laquelle 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

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

14.1. Salariés visés

Le forfait annuel en heures peut être conclu avec :

1° Les salariés cadres rattachés les fonctions définies à l'article L. 212-15-3 du code du travail dont le volume annuel de la durée du travail est connu mais dont les modalités de son fonctionnement 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° Les salariés dont l'emploi est classé au minimum au niveau VI de la classification internationale des emplois prévue par l'avenant du 16 décembre 2010 pourvu qu'il soit abstrait la qualité de cadre au sens de la convention collective conformément au premier alinéa de l'article 26, citée en Ier, s'ils bénéficient dans l'organisation de leur temps de travail d'une réelle autonomie.

Peuvent être visés par cette disposition :

- les établissements d'établissement ;
- les personnes ne répondant pas au statut de VPR ;
- les personnes d'un service ou d'une équipe.

3° Les salariés itinérants non cadres dont la durée du 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 itinérante 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 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 ne peut être inférieure au salaire

supplémentaires prévues dans le forfait et de leur majoration, et ne peut pas être inférieure au salaire minimum conventionnel mensuel bruto annuel 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 minimum par rapport au salaire conventionnel mensuel (x 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 annuelles de référence est augmenté du nombre d'heures correspondant aux congés acquis il ne peut prétendre.

Exemple :

un salarié dont l'emploi est classé au coefficient B70 de la classification collective 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 minimum de référence de 340 x 12 majoré de 15 %, soit au 1er septembre 2003 : $(1670,38 \times 12) \times 1,15 = 23\,051,24$?.

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 calculée (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 (1)

Outre toute majoration salariale, les salariés au forfait avec référence à un horaire annuel bénéficient de 1 semaine de repos par an.

Le salarié peut affecter en tout ou partie ce repos au compte épargne-temps.

14.4. Suvii des horaires

Un contrôle de la durée du travail doit être mis en place, notamment de ciispbelomtar :

- le nombre d'heures de travail par jour ;
- les temps de repos quotidiens et hebdomadaires ;
- les jours de repos liés à la réduction du temps de travail.

14.5. Crhgae 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.

(1) Point 14.3 elxcu de l'extension par arrêté du 14 avril 1999.

Article 15 - Forfait sans référence horaire eu égard à la nature des missions ou des fonctions

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

Les salariés s'inscrivent dans le cadre de la loi du 13 juin 1998 et des réflexions menées depuis pour inscrire les salariés d'encadrement dans le bénéfice de la réduction du temps de travail.

Dès lors et déjà, elles comprennent que les salariés ci-dessous définis bénéficient immédiatement d'une réduction du temps de travail prévue à l'article 15.4.

15.1. Salariés visés

Ne peuvent bénéficier du forfait sans référence horaire que les salariés d'encadrement au sens de l'article L. 212-15-1 du code du travail. Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les salariés exerçant des fonctions de responsabilité dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon indépendante 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.

Un salarié d'encadrement doit être classé au minimum au niveau VIII de la classification collective 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 salarié s'engage à déterminer a posteriori 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 mensuel bruto annuel 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 affectée par une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise.

15.4. Repos

Les salariés au forfait de mission ou à la suite 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 salariés s'inscrivent dans le cadre de la loi du 13 juin 1998 pour bénéficier de la réduction du temps de travail ; qu'il s'agisse de salariés itinérants ou de salariés dont l'activité est spécifique ; qu'il s'agisse de salariés qui n'ont pas trouvé de travail dans le cadre du présent accord.

Article 16 - Forfaits en jours

En vigueur étendu en date du 13 mai 2014

Article - Dispositions applicables à l'ensemble des forfaits annuels en jours

En vigueur étendu en date du 16 févr. 2016

Les règles relatives aux roeps quodidien et haadbordmies s'appliquent aux salariés bénéficiaires du forfait annuel en jours, étant ici rappelé l'interdiction de travailler plus de 6 jours par semaine.

Un entretien a lieu dès lors que de façon répétée l'amplitude de la journée de travail excède 13 heures.

Le salarié complète un document mis à sa disposition par l'employeur faisant apparaître les jours de repos liés à la réduction du temps de travail.

Ce document permet de constater également :

- le nombre et la durée des jours travaillés ;
- les temps de repos hebdomadaire et quotidien, étant ici rappelé l'interdiction de travailler plus de 6 jours par semaine ;
- les congés payés.

Les salariés qui ont lieu en cours d'année entre l'employeur et le salarié peuvent de traiter les thèmes prévus par la loi (art. L. 3121-46 du code du travail) ainsi que l'amplitude de la charge de travail. Selon les cas opérés par les parties lors de leurs échanges liés à l'exécution des fonctions, il peut y avoir de un entretien par semaine à un entretien par trimestre. Ces entretiens donnent lieu à un compte rendu écrit échangé entre la direction et le salarié présenté aux parties, le cas échéant, de traiter les difficultés d'application ainsi que la répartition sur l'année d'une charge raisonnable de travail.

Si les documents rédigés à l'issue de ces entretiens font apparaître une surcharge de travail, l'employeur définit et met en œuvre des mesures permettant de réduire la charge de travail.

Le comité d'entreprise, s'il existe, est consulté préalablement sur le recours aux congés de travail et sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

(1) Acte étendu sous réserve que la référence à l'article L. 3121-46 soit endénuée de toute référence au 2° de l'article L. 3121-64 II du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-88 du 8 août 2016 relative au travail, à la mobilité professionnelle et à la sécurisation des parcours professionnels. (Arrêté du 17 juillet 2017 - art. 1)

Article - Dispositions applicables à l'ensemble des forfaits annuels en jours 1

En vigueur étendu en date du 16 févr. 2016

Les règles relatives aux roeps quotidien et hebdomadaire s'appliquent aux salariés bénéficiaires du forfait annuel en jours, étant ici rappelé l'interdiction de travailler plus de 6 jours par semaine.

Un entretien a lieu dès lors que de façon répétée l'amplitude de la journée de travail excède 13 heures.

Le salarié complète un document mis à sa disposition par l'employeur faisant apparaître les jours de repos liés à la réduction du temps de travail.

Ce document permet de constater également :

- le nombre et la durée des jours travaillés ;
- les temps de repos hebdomadaire et quotidien, étant ici rappelé l'interdiction de travailler plus de 6 jours par semaine ;
- les congés payés.

Les salariés qui ont lieu en cours d'année entre l'employeur et le salarié peuvent de traiter les thèmes prévus par la loi (art. L. 3121-46 du code du travail) ainsi que l'amplitude de la charge de travail. Selon les cas opérés par les parties lors de leurs échanges liés à l'exécution des fonctions, il peut y avoir de un entretien par semaine à un entretien par trimestre. Ces entretiens donnent lieu à un compte rendu écrit échangé entre la direction et le salarié présenté aux parties, le cas échéant, de traiter les difficultés d'application ainsi que la répartition sur l'année d'une charge raisonnable de travail.

Si les documents rédigés à l'issue de ces entretiens font apparaître une surcharge de travail, l'employeur définit et met en œuvre des mesures permettant de réduire la charge de travail.

Le comité d'entreprise, s'il existe, est consulté préalablement sur le recours aux congés de travail et sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

(1) Acte étendu sous réserve que la référence à l'article L. 3121-46 soit endénuée de toute référence au 2° de l'article L. 3121-64 II du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-88 du 8 août 2016 relative au travail, à la mobilité professionnelle et à la sécurisation des parcours professionnels. (Arrêté du 17 juillet 2017 - art. 1)

Article 16.1 - Forfaits en jours pour les salariés cadres

En vigueur étendu en date du 16 févr. 2016

Article 16.1.1 Salariés visés

Ne peuvent être concernés par ce type de forfait que les salariés dont l'emploi est classé au minimum au niveau VII de la classification professionnelle 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.

Article 16.1.2 Régime juridique

Le contrat de travail ou son avenant prévoit explicitement de faire en jours dont il est précisé l'accord exprès du salarié et définit la fonction qui justifie l'autonomie dont il dispose pour l'exécution des missions, des tâches ou des droives inhérents à celle-ci.

Article 16.1.3 Détermination du plafond de jours travaillés sur une période de 12 mois consécutifs

Le nombre de jours travaillés sur la base de l'année civile 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 pourcentage maximum de 217 jours travaillés.

d'année

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un droit à congés payés complet, le nombre de jours de travail est augmenté à l'équivalence des jours de congés auxquels le salarié ne peut prétendre.

Les jours travaillés sont répartis sur certains jours ou sur tous les jours habituels de la semaine.

Article 16.1.4 Rémunération

La rémunération annuelle forfaitaire des salariés cadres bénéficiant d'un droit à congés payés complet ne peut être inférieure au salaire conventionnel mensuel majoré de 30 %.

Pour calculer la rémunération annuelle, il convient de tenir compte des éventuelles déductions de salaires mensuels effectuées en cours d'année.

Article 16.1.5 Modalités de décompte des journées de travail(2)

Aucune période de travail inférieure à une journée entière ne peut entraîner de réduction sur salaire.

Pour apprécier si la rémunération forfaitaire annuelle que définit 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.

Article 16.1.6 Durées maximales du travail et de repos

Les salariés bénéficiaires de ce type de forfait sont exclus des dispositions relatives aux durées maximales de travail ; les règles relatives aux repos quotidiens et hebdomadaires leur demeurent applicables, étant ici rappelé l'interdiction de travail de nuit de 6 jours par semaine.

Article 16.1.7 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. Le salarié complète un document faisant apparaître les jours de repos liés à la réduction du temps de travail.

Article 16.1.8 Suivi du nombre de jours travaillés

Un contrôle de la durée du travail est mis en place par l'employeur :

- le nombre et la date des jours travaillés ;
- les temps de repos hebdomadaires et quotidiens ;
- les congés payés ;
- les jours de repos liés à la réduction du temps de travail.

Article 16.1.9 Dépassement du nombre de jours travaillés(3)

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.

Article 16.1.10 Suivi de la charge de travail

(supprimé).

Article 16.1.11 Conséquences des absences pour maladie

Les jours d'absence pour maladie ne peuvent donner lieu à récupération.

Les salariés concernés sont ceux qui, comme l'ensemble des salariés par le régime de prévoyance de la branche,

Article 16.1.12 Gestion des absences et des départs en cours

En cas d'absence et/ ou de départ en cours de période, la rémunération du salarié est régularisée par application du calcul suivant :

(nombre de jours travaillés x par le salaire annuel du salarié) / nombre de jours fixés par le forfait

(1) L'article 16-1 est étendu sous réserve que soient précisées, par accord d'entreprise ou d'établissement, les modalités concrètes de suivi de la charge de travail, dans le respect des engagements juridiques relatifs à la protection de la santé et de la sécurité des salariés, et sous réserve du respect des articles L. 3121-46 du code du travail.

(Arrêté du 19 novembre 2015-art. 1)

(2) L'article 16-1-5 est étendu sous réserve que conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation qui exige que les stipulations de l'accord collectif prévu à l'article L. 3121-39 du code du travail innuient le forfait en jours qu'elles soient de durée maximale de travail ainsi que des repos hebdomadaires et hebdomadaires, ce qui implique que des mécanismes de contrôle et de suivi inopérants n'aient expressément prévus par l'accord afin de vérifier que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et que ces modalités ne peuvent pas être renvoyées à l'employeur (C. Cass. 14 mai 2014 n° 1235033).

(Arrêté du 19 novembre 2015-art. 1)

(3) L'article 16-1-9 est exclu de l'extension comme étant contraire à l'article L. 3121-45 du code du travail.

(Arrêté du 19 novembre 2015 - art. 1)

Article 16.2 - Forfaits en jours pour des salariés non cadres

En vigueur étendu en date du 16 févr. 2016

Article 16.2.1(1)

Salariés concernés

Sont concernés les salariés autonomes qui ont pu conclure des conventions répondant à deux des critères suivants :

- caractère itinérant des fonctions ;
- réalisation de travaux nécessitant la maîtrise d'une spécialisation particulière ;
- évaluation de la mission non pas au regard du temps passé à l'exécution mais au regard des objectifs à atteindre (objectifs de chiffre d'affaires, réalisation de la mission...).

Ces salariés peuvent bénéficier d'un calcul en jours de travail pour luer temps de travail. Ils ont pu conclure des conventions qui sont classées au minimum au coefficient B40.

Article 16.2.2

Régime juridique

Le contrat de travail ou l'avenant au contrat de travail doit mentionner l'accord exprès du salarié concerné et préciser en quoi il répond à au moins deux des critères mentionnés à l'article 16.2.1 ci-dessus.

Article 16.2.3

Rémunération

La rémunération annuelle forfaitaire des salariés non cadres concernés bénéficiant d'un droit à congés payés complet ne peut être inférieure au salaire conventionnel mensuel majoré de 30 %. La rémunération annuelle forfaitaire doit tenir compte des

Article 16.2.4(2)

Suivi de la charge de travail

Afin d'assurer un suivi pénalisant de la charge de travail des salariés non bénéficiant d'un décompte annuel de leur temps de travail en jours, les dispositions prévues pour les salariés concernés sont toutes déclarées applicables aux salariés non concernés (détermination du plafond de jours travaillés sur une période de 12 mois consécutifs, décompte des journées de travail, durées maximales, prise des jours de repos, suivi du nombre de jours travaillés, dépassement du nombre de jours travaillés, conséquences des absences pour maladie et gestion des absences et des départs en cours d'année) dans le respect du droit au repos et du droit à la santé au travail. A cet effet, les salariés apprécient l'adéquation de la charge de travail avec le respect d'une aliquote de travail permettant un repos quotidien conforme à la réglementation en vigueur. Le comité redonne écrit des éléments précisera si des mesures ont dû être prises pour alléger la charge de travail.

(1) L'article 16-2-1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-58 (2°) du code du travail. (Arrêté du 17 juillet 2017-art. 1)

(2) L'article 16-2-4 est étendu à l'exclusion des termes « dépassement du nombre de jours travaillés », en tant qu'ils sont relatifs aux dispositions de l'article L. 3121-59 dans sa rédaction issue de la loi du 8 août 2016 précitée. (Arrêté du 17 juillet 2017 - art. 1)

Deuxième partie : Dispositions applicables aux entreprises qui anticipent le passage à 35 heures ou moins dans le cadre de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2000

En vigueur étendu en date du 17 avr. 1999

Les salariés du présent accord conviennent d'ouvrir aux entreprises qui anticipent 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 1er - Principe

En vigueur étendu en date du 17 avr. 1999

Les entreprises qui réduiront d'au moins 10 % le ou les horaires effectifs de travail pour le ou les passer 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 le 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 (1).

Pour les entreprises de plus de 50 salariés, il convient d'un accord-cadre qui nécessite, pour l'obtention des aides, la conclusion d'un accord complémentaire d'entreprise.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 3 du point IV de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 14 avril 1999, art. 1er).

En vigueur étendu en date du 17 avr. 1999

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 convocation 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 de 1 an, un procès-verbal de convocation d'élection des représentants du personnel, ainsi que dans les établissements de moins de 11 salariés, le présent accord ne peut être mis en œuvre qu'après consultation des salariés concernés.

Article 3 - Salariés visés par la réduction

En vigueur étendu en date du 17 avr. 1999

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 nommément les salariés à temps partiel peuvent, sur leur demande et après accord 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 1er ci-dessus. Ils bénéficient alors des mêmes règles en matière de rémunération que celles définies à l'article 9 ci-dessus. L'employeur est tenu d'informer les salariés concernés sur cette disposition.

Sont exclus de ce dispositif les VPR, les gérants majoritaires et les mandataires sociaux.

Article 4 (1) - Personnel d'encadrement

En vigueur étendu en date du 17 avr. 1999

Le personnel d'encadrement soumis à l'horaire collectif de son service peut le voir aménager 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 au présent accord.

A la demande du salarié, 50 % des jours résultant 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.

(1) Article étendu sous réserve de l'application du I de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 14 avril 1999, art. 1er).

Article 5 - Mise en place de la réduction du temps

de travail

En vigueur étendu en date du 17 avr. 1999

L'horaire réduit à 35 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 et 9 de la première partie (1).

Toutefois, si la réduction d'horaire s'opère par l'attribution de jours de repos, sommeant 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 gorges taurvax ou en cas de circonstances exceptionnelles, des dépassements d'horaire résultant de l'activité des citernes peuvent être effectués par le personnel de l'atelier et du magasin car il n'existe pas de main-d'œuvre 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 (2).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 2 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998 (arrêté du 14 avril 1999, art. 1er). (2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail (arrêté du 14 avril 1999, art. 1er).

Article 6 - Embauches ou préservation d'emplois

En vigueur étendu en date du 24 juin 1999

Dans le cadre du volet offensif, l'entreprise doit s'engager à respecter le pagnorectue 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'œuvre qualifiée aux métiers de la branche sur le marché de l'emploi, les employeurs peuvent s'effectuer sous forme d'alternance ou par des contrats liés à la politique de l'emploi.

Compte tenu de la situation particulièrement difficile 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 assés une période écrite au salarié qui dispose d'un délai de 15 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 n° 98-494 du 22 juin 1998.

Article 7 - Catégories professionnelles et services dans lesquels doivent être réalisées les embauches

En vigueur étendu en date du 17 avr. 1999

Compte tenu de la nature de l'activité et de la taille des entreprises, les employeurs peuvent pour certains secteurs 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 (1) - Détermination du public ouvriers

Remplacé en date du 17 avr. 1999

Compte tenu de l'activité de la branche, les entreprises dont l'effectif est constitué :

- d'au moins 60 % d'« ouvriers » ;

- et d'au moins 70 % des salariés dont les gages et rémunérations mensuels sont inférieurs ou égaux à 169 fois le salaire minimum de croissance majoré de 50 %,

bénéficient de la mesure spécifique de l'aide définie au troisième alinéa du VI de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application du troisième alinéa du point 6 de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 14 avril 1999, art. 1er).

Article 9 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 17 avr. 1999

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 distinction du salaire de base des salariés concernés.

Article 10 - Durée d'application de la deuxième partie de l'accord

En vigueur étendu en date du 17 avr. 1999

La durée d'application de la deuxième partie de l'accord vaut pendant toute la période au cours de laquelle des cotisations avec l'Etat peuvent être conclus pour bénéficier des aides.

Les dispositions figurant dans cette deuxième partie s'appliquent pendant toute la durée des conventions conclues avec l'Etat, 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

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2000

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'Etat sur la base de la deuxième partie de cet accord doivent en aviser :

- fédération nationale des entrepreneurs de matériels de bâtiment, de travaux publics et de maintenance (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 entrepreneurs de cirque et de divertissement latécoeur du minisatier catégorie (SEDIMA), 6, boulevard Jourdan, 75014 Paris, pour les entreprises relevant du secteur d'activité de cette fédération ;

- union nationale des spécialistes en matériels de percage et forage (SMJ), 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 commun par les deux parties les 12 mois suivant son arrêté d'extension.

Dispositions communes à l'ensemble de l'accord

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 17 avr. 1999

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

Article 2 - Durée, date d'entrée en vigueur et dépôt de l'accord

En vigueur étendu en date du 17 avr. 1999

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, appliquent la réduction du temps de travail ;

- et, en tout état de cause, aux entreprises du secteur, à la date de publication 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 être remis à chacune des organisations signataires et déposé 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.

Article - Annexe I à l'article 7 de la première partie relatif à l'application des 35 heures hebdomadaires par l'attribution de jours de repos

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2003

I. - Détermination de l'horaire collectif

L'horaire 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, consultation 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 quelque soit 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 proportionnellement du nombre de mois ou semaines de travail réellement effectué (1).

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. - Partie des repos

L'employeur doit veiller à ce que les salariés concernés puissent bénéficier des jours de repos qu'ils ont acquis à l'intérieur de la période de référence définie.

La partie des jours de repos 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 jours supplémentaires ou urgents, ou une absence justifiée du salarié font obstacle à la prise des jours prévus, les jours non pris doivent impérativement être pris dans les 3 premiers mois de la période de référence suivante (2).

IV. - Attribution au compte épargne-temps

Le salarié peut décider d'affecter la moitié de ses jours de repos au compte épargne-temps.

V. - Gestion et imputation des absences

En cas de périodes non travaillées, telles que celles résultant d'arrêts maladie, d'accidents, de congés légaux et congés ordinaires ou de périodes de formation, dont le coût est imputé par l'employeur, cette imputation est calculée sur la base de l'horaire 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 animent 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 compensatoire auxiliaire acquise.

Si le salarié a plus de jours que ceux acquis, il est opéré sur la dernière fraction de période 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

Les salariés bénéficieront d'une rémunération mensuelle lissée sur la base de 151,67 heures, indépendamment de l'horaire réel effectué.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 424-1, L. 434-1, L. 932-1 et R. 241-53 du code du travail (arrêté du 14 avril 1999, art. 1er).*

(2) *Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 14 avril 1999, art. 1er).*

Article - Annexe II à l'article 8 de la première partie relatif à la mise en place des 35 heures hebdomadaires par annualisation des horaires de travail

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

I. - Principe

L'annualisation 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 pas visés par l'annualisation :

- les salariés intérimaires ;
- les 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 de travail dans le cadre de l'annualisation est de 44 heures. Toutefois, pour faire face notamment à la période prolongée des gendarmes ou à des circonstances exceptionnelles, cette durée peut être portée à 46 heures sur une durée maximale de 3 semaines, consécutives ou non.

IV. - Durée annuelle du travail

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 a l'obligation sur la période restant à courir :

- soit un horaire de 35 heures hebdomadaires ;

- soit l'horaire collectif du secteur ; 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. - Proratisation annuelle et rattachement des salariés

Le prorata annuel indicatif fait apparaître les dates de début et de fin de chacune des phases, ainsi que l'horaire y afférent.

Les salariés sont informés, au moins 15 jours avant, de leur date d'application et du programme initial de l'annualisation, par l'intermédiaire par le chef d'entreprise dans chacun des lieux de travail.

Toutefois :

- le personnel d'encadrement classé au minimum au niveau V de la classification professionnelle des emplois prévue par l'avenant du 16 décembre 2010 ;

- les techniciens non soumis au statut de VRP, les mécaniciens et les techniciens dont plus de 50 % du temps de travail s'exerce 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 contrat est tacitement et provisoirement 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, circonstances exceptionnelles, etc.).

VIII. - Heures effectuées dans le cadre de l'horaire annualisé

Les heures travaillées chaque semaine au-delà de la semaine 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 sont pas de majoration, ne sont pas payées en compte pour le calcul des retraits sociaux et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

IX. - Heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée annuelle de travail

Dans le cas où, sur la période d'annualisation, la situation des motifs fait apparaître que la durée annuelle du travail du salarié excède la durée annuelle de référence de 1 600 heures, chaque heure supplémentaire effectuée au-delà de la semaine de travail de 35 heures de salaire de 50 %. Ne sont pas concernées par cette disposition les heures effectuées au-delà des plafonds hebdomadaires définis au paragraphe 3 de l'annexe II 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 retraits sociaux de

rnImepacmeet dnas les cinotdoins frguiant à l'article 5-4 modifié de l'accord du 22 jveanir 1999.

La durée aluennle de référence diot être ajustée puor tienr cmpote du nrobme de jours de congés payés pirs par le salarié au crous de la période alunelne de référence.

X. - Svuii des horaires

L'employeur met à juor mlmeeesnluent le cmptoe idiiednvul de cauqhe salarié.

Doit fguierr sur ce décompte :

- le nbrome d'heures de tvaairl prévu par smainee ;
- le normbe d'heures travaillées dnas la saemnie ;
- le nobrme d'heures cnesnrodaoprt à la rémunération de la simenae ;
- l'écart cquhae smeinae etnre le nrobme d'heures travaillées et l'horaire prévu ;
- la somme des écarts cumulés deupis le début de la période annelule de triaval ;
- le cas échéant, le nombre de jorus de repos pirs et résultant de la réduction d'horaire.

XI. - Gistoen et iniseoiamndtn des absences

1. Itmeinidnoasn des aebcesns indemnisables

En cas de périodes non travaillées, teels que ceells résultant d'arrêts maladie, d'accidents, de congés légaux et cilntnnnvoeoes ou de périodes de formation, dnnoant leiu à iidesinatmonn par l'employeur, cette dernière est calculée sur la bsae de la rémunération lissée tlele que définie au prghaapare V ci-dessus ou selon les diinooispssts légales ou cteeivoonnlnnels en vgejuur ; la même règle s'applique puor le clcaul de l'indemnité de lemecincenit et puor cleui de l'indemnité de départ en retraite.

Les ditsnoopiiss ci-dessus s'appliquent snas préjudice des règles légales et réglementaires qui assiinlemt des tpems non travaillés à du tpems de tiarval effectif.

2. Décompte de touets les absences

En cas d'absence, le cotpme idnieidvul du salarié est mis à juor sur la bsae de l'horaire que le salarié aruait fiat s'il aaivt travaillé.

XII. - Rtrupue du cornatt de travail

Lorsque le crtonat de tairval d'un salarié est rpmou en cruos de période, sa rémunération est régularisée en foctinon de son tpems réel de travail. Toutefois, en cas de lneemeinicct économique ou départ en retraite, le salarié conserve, s'il y a lieu, l'intégralité de la rémunération qu'il a perçue. Suaf en cas de départ du salarié oblæingt à une régularisation et à une rémunération immédiate, l'entreprise arrête le ctopme de cuhqae salarié à l'issue de la période de tvaairl retenue.

Le résultat goabll de ces ctoepms fiat l'objet d'une iafrnitoomn générale au comité d'entreprise, ou à défaut, aux délégués du personnel.

XIII. - Chômage partiel

Les doiistsionps légales ou ceinvolnnnlteeos régissant le chômage peaitrl s'appliquent :

Le deuxième alinéa du piont IV (durée aelunlne de travail) de l'article 5 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 1, du cdoe du tiarval rteialf au calucl de la durée mnyoene alnenule de travail.

- qnuad la durée hoeairdbdmae mnynoee du taiavrl dvnieet inférieure à 28 hurees ;

- quand, en fin de période, il apparaît que la durée aunelne de référence ne purroa pas être atteinte.

Article - Annexe III à l'article 9 de la première partie relatif à la mise en place des 35 heures hebdomadaires par du travail par équipes et ou par roulement

En vigueur étendu en date du 17 avr. 1999

Afin de répondre aux besoins de seecvirs de la clientèle, la msie en pacle des 35 hruees seoln les modalités définies aux arelctis 6, 7 et 8 puet s'effectuer dnas le carde du taairvl par équipes ou par renomluet sur tuot ou ptiare de l'année.

Les heroiras d'ouverture des etneriepsrs qui ultsiient ces mdoes d'organisation du tpems de tvraail ne puenvet pas débuter aavnt 6 hures du maitn et dvoneit se teenmirr au puls trad à 22 heures.

I. - Définitions

1. Le tiavrl par roulement

Le taravil par rleneoumt pmreet à l'entreprise d'accorder aux salariés le deuxième juor de rpeos à des jrous différents de la semaine. Le deuxième juor de rpeos diot précéder ou sviure le dimanche, ou être fixé en arccod aevc le salarié un artue juor de la semaine.

2. Le tavrail en équipes successives

Le tarvail en équipes svseeicscus est un tvaairal exécuté par des équipes de salariés qui se succèdent sur un même ptsoe de tarvail snas chevauchement, dnas le cadre de la semaine.

3. Le tarvail par équipes chevauchantes

Le tavaril en équipes cehacahvteuns est un tarival exécuté par des équipes de salariés suoims à des hoierras qui se cuehaencvht qequels hreeus dnas la journée ou qeulequs jorus dnas la semaine.

II. - Répartition de l'horaire hraeoamidbde de 35 heures

Par dérogation à l'article 6, en période de gors travaux agricoles, ou en cas de cendoamms exceptionnelles, l'horaire hoemdaairbde des salariés puet être réparti sur 3 jours et demi. L'employeur devra iemnforr les salariés concernés au mimuinm 15 jours aavnt la mtoicadiiofn de luer hiarore de travail.

III. - Rémunération

La msie en pcalle du tavaairal par équipe ou par rnolmueet n'entraîne acuune moacfidoiitn du silraae de bsae antérieur.

IV. - Afchifage des hoairers de tiraval et de la litse noinamvtie des équipes

L'horaire ceoclitlf de tiavral de caunhce des équipes et sa répartition doinevt être affichés au miumnm 15 jours aavnt luer dtæe d'application et trsanmis puor iainorftomn à l'inspecteur du travail.

La ctpiosomoin navioinmte de cqauhe équipe doit, siot être affichée sur le taaebllu des hriroees de travail, siot être mentionnée sur un rsrtégie tneu cnaonmtsemt à juor et mis à la doitoissipn de l'inspecteur du trivaal et des délégués du personnel.

Avenant n 3 du 20 décembre 2000 à l'accord du 22 janvier 1999 relatif à

L'ARTT

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale des distributeurs, luroues et réparateurs de matériels de bâtiment, de travaux publics et de mentoiaunn (DLR) ; Fédération nationale des atinarss et petites entreprises en milieu rural (FNAR) ; Syndicat national des entrepreneurs de suisse et de trttisiubon du mhmainsce ailgrcoe (SEDIMA) ; Union nationale des spécialistes en matériels de pracs et jidrnas (SMJ).
Syndicats signataires	Fédération des cerdas de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération nationale des sdiyantcs de la métallurgie et prtieas selamiiris CTFC ; Fédération de la métallurgie ; Chambre syndicale nationale des voaerugys représentants et ceards de vntee de l'automobile, de l'aviation, de la motoculture, du cycle, des aricesecos et iseniutdrs aenxnes (CNSVA).

Article Préambule

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2000

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 dispositifs nouvellement issus 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 certains de ses aspects politiques pour des difficultés d'application.

Article 1, 2, 3

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2000

(Dispositions modificatrices)

Article 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2000

(Dispositions modificatrices)

Article 4 - Mise en place des 35 heures hebdomadaires sur une période de 4 semaines consécutives

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2000

En application de l'article L. 212-9-1 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 autorisation sur une période de 4 semaines 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 métiers spécifiques 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 œuvre de l'horaire collectif moyen de 35 heures

heures hebdomadaires par périodes de 4 semaines consécutives

La durée du travail des salariés peut être comprise entre 35 et 39 heures hebdomadaires avec autorisation de jours ou demi-journées de repos de telle sorte que l'horaire hebdomadaire des salariés sur la période de 4 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 de corrélation 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 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 représentants autorisés ont convenu d'adopter une période de référence de 4 semaines consécutives le mettrant en œuvre une période minimale de 12 mois consécutifs.

4.3. Proportion 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 œuvre.

Il verra à ce que les salariés concernés bénéficient effectivement de 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 elles doivent intervenir.

Si une absence justifiée du salarié fait obstacle à la prise des repos prévue, ces repos doivent impérativement être au cours de la période suivante.

4.4. Gestion et imputation des absences

En cas de périodes non travaillées, telles que celles résultant d'arrêts maladie, d'accidents, de congés légaux et congés non venant ou de périodes de formation, donnant lieu à imputation par l'employeur, cette imputation est calculée sur la base de l'horaire mensuel 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 assignent 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 du 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 paie du salarié.

Article 12 - Champ d'application du présent avenant

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2000

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

Article 13 - Dépôt de l'accord

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2000

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 représentatives des salariés et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties signataires déclinent l'extension du présent accord au ministère de l'emploi et de la solidarité.

des difficultés énoncées ci-dessus ;

- simplifier les modalités d'aménagement du temps de travail pour les salariés en vue de faciliter l'application du présent accord des dispositions prévues dans la loi du 17 janvier 2003.

Avenant n 4 du 25 septembre 2003 relatif à l'avenant ARTT du 22 janvier 1999

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale des distributeurs, loueurs et réparateurs de matériels de bâtiment, de travaux publics et de maintenance (DLR) ; Fédération nationale des artisans et petites entreprises en menuiserie (FNAR) ; Syndicat national des entrepreneurs de charpente et de boiseries du midi-pyrénées (SEDIMA) ; Union nationale des spécialistes en matériels de travaux et chantiers (SMJ).
Syndicats signataires	Fédération des confédérations de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération nationale des syndicats de la métallurgie et métaux sarmelés CTFC ; Fédération Froce ouvrière de la métallurgie CGT-FO ; Chambre syndicale nationale des représentants et cadres de l'industrie de l'automobile, de l'aviation, de la motoculture, du cycle des accessoires et industries annexes (CSNVA).

Article 1er - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2003

Les articles 5.1 à 5.5 de la première partie de l'accord du 22 janvier 1999 et l'article 3 de l'avenant n° 3 du 20 décembre 2000 de l'accord du 22 janvier 1999 sont annulés et remplacés comme suit :

(voir cet article)

Article 2 - Modification de l'article 7 de la première partie de l'accord du 22 janvier 1999

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2003

(voir cet article)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2003

Pour faire suite à la consultation de la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, aux temps de travail et au développement de l'emploi, les partenaires sociaux se sont rencontrés et ont souhaité utiliser les voies de négociation prévues dans cette loi pour :

- mettre à jour l'accord du 22 janvier 1999 modifié ;

- tenir compte des difficultés de mise en œuvre de cet accord dans les entreprises qui pour l'essentiel sont composées de petites unités de travail.

Ces difficultés résultent notamment de :

- la pénurie de main-d'œuvre qualifiée à l'atelier et au magasin qui n'a cessé de croître ;

- la difficulté de trouver des salariés qui s'avère de plus en plus difficile à gérer du fait des rythmes de travail des citadins et donc les effets de la concurrence des salariés.

La nouvelle durée légale du travail étant désormais applicable à l'ensemble des entreprises de la branche, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place un nouveau barème des salaires minimums basés sur les heures par mois en tenant compte des dispositions prévues à l'article 1er de la loi du 17 janvier 2003.

Les partenaires sociaux n'entendent pas remettre en cause les 35 heures, mais ont décidé d'adapter certains éléments pour les salariés en vue de faciliter l'accès aux entreprises, tout en veillant à l'équilibre économique. Il s'agit notamment de :

- redéfinir le dispositif des heures supplémentaires comme suit :

Article 3 - Modification de l'article 8 de la première partie de l'accord : du 22 janvier 1999

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2003

(voir cet article)

Article 4 - Modification de l'article 14 modifié par l'avenant n 3 : du 20 décembre 2000 de l'accord du 22 janvier 1999

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2003

(voir cet article)

Article 5 - Modification de l'article 10 de l'avenant n 3 du 20 décembre 2000 : à l'accord du 22 janvier 1999 relatif au forfait annuel en jours

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2003

(voir cet article)

Article 6 - Champ d'application du présent avenant

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2003

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

Article 7 - Dépôt de l'accord

Accord du 18 novembre 2003 relatif à la formation à la prévention des risques liés à l'amiante

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale des distributeurs, loueurs et réparateurs de matériels de bâtiment, de travaux publics et de maoutentnn (DLR) ; Fédération nationale des artisans et petites entreprises en milieu rural (FNAR) ; Syndicat national des entrepreneurs de Suisse et de druiitsotbin du mshniacmie aciolorge (SEDIMA) ; Union nationale des spécialistes en matériels de parcs et jardins (SMJ).
Syndicats signataires	Fédération générale des métaux et de la métallurgie CDFT ; Fédération des cadres de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération nationale des syndicats de la métallurgie et pratiques sirmiaies CTFC ; Fédération de la métallurgie CGT-FO ; Chambre syndicale nationale des vendeurs représentants et créateurs de vente de l'automobile, de l'aviation, de la motoculture, du cycle, des ascenseurs et industries annexes.

En vigueur étendu en date du 18 nov. 2003

Vu les articles L. 231-3-1 et L. 231-3-2 du code du travail ;

Vu le décret n° 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 principaux acteurs de mettre en place la formation et l'information à destination de tous les salariés.

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 agira 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 risques aggravés dus notamment à la consommation de 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 données fournies 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

En vigueur étendu en date du 25 sept. 2003

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 être remis à chacune des organisations signataires et déposé 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.

Fait à Paris, le 25 septembre 2003.

d'embranchement dans les années 1990. De plus, depuis le 1er janvier 1997, la fabrication, l'importation, l'exportation, la vente et la transformation d'amiante et de produits en contenant des fibres de silicate en France. Depuis cette même date, lors de la réparation destinée à des tiers des 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 part de ceux susceptibles de connaître des pièces amiantées est faible. Cependant, compte tenu du fait que peut se produire lors d'opérations sur ces matériels anciens et du degré de nocivité des poussières d'amiante, des mesures de prévention appropriées doivent être prises en faveur.

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 formation et d'une séquence de formation adaptée :

- aux ouvrages 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 œuvre de la formation sont 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 doivent être réalisées par les entreprises dans les 12 mois suivant la signature du présent accord. A ce terme, ne pourront intervenir sur des ouvrages ou pièces susceptibles de contenir de l'amiante que les salariés qui auront suivi la séquence de formation. Elles seront ensuite renouvelées tous les 3 ans.

Une action individuelle sera faite au profit de tout nouveau embauché susceptible d'intervenir sur des ouvrages ou pièces susceptibles de contenir de l'amiante, dans les 3 mois suivant son affectation au poste de travail considéré (1).

Les partenaires sociaux souhaitent qu'une « séquence amiante » soit mise en œuvre au référentiel annexé au présent accord soit insérée dans toutes les actions de formation des salariés susceptibles d'intervenir sur des parties de véhicules ou pièces susceptibles de contenir de l'amiante, et en particulier dans les actions prévues dans le référentiel des certifications de qualification professionnelle. Un document du fabricant attestant de la séquence de formation sera remis (2).

Le chef d'entreprise tiendra à jour une liste des salariés formés.

Le champ d'application professionnel, géographique et géographique du présent accord est celui prévu par l'article 1er du chapitre Ier 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 être remis à chacune des organisations signataires et déposé dans les conditions prévues à l'article L.

132-10 du code du travail.

Les patrons sealarintgs dnemenadt l'extension du présent accord au ministère de l'emploi et de la solidarité.

Fait à Paris, le 18 novembre 2003.

(1) *Phrgaaprae étendu suos réserve de l'application des diisopsiotns de l'article 4 du décret n° 96-98 du 7 février 1996 modifié rlaitef à la pttrocoien des trlervaliuas cornte les rsuqes liés à l'inhalation de poussières d'amiante, aux tmeers deeuqlsls la fmrotiaon à la prévention des reuqiss liés à l'amiante est organisée en lsoian avec le médecin du tivaarl (arrêté du 21 juin 2004, art. 1er).*(2) *Prahse étendue suos réserve de l'application des dtiioipnissos du deuxième alinéa du I de l'article R. 231-56-9 du code du travail, aux terems deleuelqss la foamtrion à la prévention des riusqes liés à l'amiante diot être répétée régulièrement et teinr cpmote de l'évolution des cnncaassienos et des tiuhnceqes (arrêté du 21 juin 2004, art. 1er).*

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 18 nov. 2003

Présentation de la séquence de formation

1. Tavorax concernés.

Il s'agit :

- des opérations de mintnacanee sur les pièces et ogenars définis sbptlcieuess de libérer des firbes d'amiante ;

- des opérations de scokagte et de cnfnmoeieint de pièces et déchets amiantés.

2. Pblcuis visés par la farioomtn et durée.

Tous les salariés povanut être amenés à eceteuffr les opérations ci-dessus.

La durée de la fiomtran est au mimuinm de 2 heures.

3. Cnnetou de la séquence de foatimron (cf. annexe).

Contenu de la séquence de formation

I. - Définition et repapl de la réglementation sur l'amiante

1. Définition.

Le temre aitamne désigne une série de satchnbsues minérales ntalrelues cristallisées et fbeuresis cntoannet de la silice.

Les caractéristiques mécaniques de l'amiante snot : incombustibilité, résistance à la chaleur, résistance à la corrosion, résistance mécanique élevée, très grnade durabilité. La ftcioirn des matériaux amiantés libère dnas l'air des feribs microscopiques.

Les poirtuds amiantés snot fbirales et plmettneeelniot pulvérulents.

2. (1) Rpeal des doisoitnispis réglementaires (décret n° 96-98 du 7 février 1996, décret n° 96-1133 du 24 décembre 1996, décret n° 2001-1316 du 27 décembre 2001, décret n° 2002-1528 du 24 décembre 2002).

Interdiction, à comotpr du 1er janivr 1997, de la fabrication, de l'importation, de la msie sur le marché, de l'exportation, de la détention en vue de la vntee de teouts variétés de fibers d'amiante ou de pruitdos en contenant.

L'interdiction en vue de la vente, de la msie en vente, de la

csseoin à quulqee trite que ce siot ne s'applique pas aux véhicules aiemoboltus d'occasion, ni aux véhicules, matériels et alepipars acleoigrs et festriroes d'occasion visés à l'article R. 311-1 du code de la route, mis en catociurlin anvat le 24 décembre 2002, à l'exception de cuex dnot les pleqattues de feirns à disques cnoetinnent de l'amiante. Cette dsiotioipsn ne s'applique ni aux véhicules aiotmeubols d'occasion ni aux véhicules, matériels et ariapepls acgoierls froseirtes cédés en vue de luer destruction.

Obligation de ftmoiar : le cnnoetu de la foaiortmn est précisé par une covetinonn ou un accord clteicolf de branhce qui devra être signé au puls trad le 31 décembre 2003.

II. - Rqeisus généraux et rquises spécifiques puor la santé liés à l'amiante

La création de poussières d'amiante suos l'effet de chocs, de vibrations, de frottements, d'usinage ou de muvonemet d'air est deuerasnge puor la santé des pnnoseers exposées.

Les frebis d'amiante, très fines, isblnviéis à l'?'il nu, peenuvt pénétrer dnas les voeis rprierateisos et irdinue de gvreas maladies.

Les rsueqis snot d'autant puls ittmoarnts que les eoipxstnois snot élevées et durables.

Le riquse de caenr est bcuouaep puls élevé cezh les pereonsns exposées à l'amiante et qui fument.

III. - Pièces et orenags concernés

Il s'agit de ceinrats :

- ditfoiispss d'embrayages à sec ;
- dpsifoisits de frgieane à sec simuos à hutae température ;
- jtnios d'étanchéité suimos à la cuhaler ;
- jnotis et pcotnietros lintamit la dsfiufon de la chaleur.

IV. - Opérations et matériels interdits

Pour éviter la ptaioargpon et l'inhalation des poussières d'amiante, les opérations savintues dienovt être piorrescts :

- l'ébavurage, l'abrasion et le ponçage de pièces amiantées ;
- l'utilisation :
- de baails ;
- de cnffiohs sces ;
- d'aspirateurs de tpye diuometqse ;
- de soufflettes.

V. - Eumqneites de protection

Le chiox d'un équipement de perittcoon roraieitspre ne porrua se faire qu'en ftoniocn du rqsuie raitelf à chque suitatoïn de taarvil et des procédures de travial (2).

Pour les opérations de cturoe durée un demi-masque fniartlt de tpye FFP 3 est recommandé. Il s'agit d'un aappeirl jtealbe à ugsae uqunie qui diot ogtareonebmilit être jeté avec les déchets d'amiante à la fin de chuaqe uiolatitsin (3).

VI. - Titre réservé

VII. - Moeds opératoires

1. Osrgrtoaiann du travail.

L'espace de trvaail où un rqiuse de cinaaoitmontn eistxe diot être balisé et signalé au meoyñ de petcarans ou achiffes vlisbies et craleis pnndeat 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 nettoyer de l'amiante, l'espace de travail doit être nettoyé à l'aide d'une éponge ou d'un chiffon humide.

2. (4) 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.

3. (5) 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.

Avenant n° 74 du 29 juin 2004 relatif à l'indemnité de départ à la retraite

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale des distributeurs, loueurs et réparateurs de matériels de bâtiment, de travaux publics et de machines (DLR) ; Syndicat national des entreprises de Sverige et de distribution du matériel agricole (SEDIMA) ; Union nationale des spécialistes en matériels de pacrs et jardins (SMJ) .
Syndicats signataires	Fédération générale des mines et de la métallurgie CDFT ; Fédération des cadres de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération nationale des syndiqués de la métallurgie et professionnels CTFC ; Fédération de la métallurgie CGT-FO ; Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT ; Chambre syndicale nationale des ouvriers représentants et cadres de vente de l'automobile, de l'aviation, de la motoculture, du cycle, des accessoires et accessoires annexes (CSNVA).

En vigueur étendu en date du 29 juin 2004

Préambule

Vu la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites ;

Vu le 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 eu une longue carrière ;

Vu l'article 16, chapitre II, de la convention collective modifiée par l'avenant n° 33 du 22 avril 1986 et modifié par l'accord du 1er octobre 1996,

les sous-signataires suivants conviennent d'abroger les dispositions de l'article 16, chapitre II, de la convention collective

(1) *Préambule étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles 1er et 7 du décret n° 96-1133 du 24 décembre 1996 modifié relatif à l'interdiction de l'amiante (arrêté du 21 juin 2004, art. 1er).*(2) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées des articles R. 233-1 et R. 233-1-3 du code du travail, qui précisent les conditions dans lesquelles est autorisé l'équipement de travail, qu'il soit collectif ou individuel (arrêté du 21 juin 2004, art. 1er).*(3) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 2 du décret du 7 février 1996 modifié précité, aux termes desquels l'équipement de protection, qu'il soit collectif ou individuel, ne peut être utilisé qu'à l'issue de l'évaluation des risques liés à l'inhalation de poussières d'amiante (arrêté du 21 juin 2004, art. 1er).*(4) *Préambule étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 4 du décret du 7 février 1996 modifié précité relatives aux modalités de travail recommandées en cas d'exposition à des risques liés à l'inhalation de poussières d'amiante (arrêté du 21 juin 2004, art. 1er).*(5) *Préambule étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 7 du décret du 7 février 1996 modifié précité relatives aux modalités de conditionnement, de stockage, de transport et d'élimination des déchets amiantés (arrêté du 21 juin 2004, art. 1er).*

modifiées par l'avenant n° 33 du 22 avril 1986 et modifiées par l'accord du 1er octobre 1996, et de les remplacer par les dispositions suivantes.

Pour la bonne compréhension de celles-ci, il convient de rappeler que le contrat de travail peut être rompu à l'initiative du salarié par la démission, à l'initiative de l'employeur par le licenciement ou du fait de la survenance de la retraite.

Ces présentes dispositions s'appliquent aux salariés relevant du chapitre II de la convention collective et à ceux mentionnés au chapitre III dont les catégories hiérarchiques s'étendent du coefficient 410 à 800.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 29 juin 2004

L'article 16 « Indemnité de départ à la retraite » du chapitre II de la convention collective modifié par l'avenant n° 33 du 22 avril 1986 est modifié comme suit :

(Voir cet article).

Article 2

En vigueur étendu en date du 29 juin 2004

L'article 3, chapitre III « Dispositions communes », est modifié comme suit :

Le premier tiret de cet article « Départ à la retraite » (article 16) est remplacé par « Retraite » (article 16).

Article 3 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 29 juin 2004

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

Article 4 - Mise en oeuvre

En vigueur étendu en date du 29 juin 2004

Les présentes dispositions entrées en vigueur à compter de la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Article 5 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 29 juin 2004

Accord du 4 février 2005 portant création de l'observatoire des métiers et des qualifications

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale des distributeurs, loueurs et réparateurs de matériels de bâtiment, de travaux publics et de machines (DLR) ; Fédération nationale des artisans et petits entrepreneurs en milieu rural (FNAR) ; Syndicat national des entreprises de service et de distribution du matériel agricole (SEDIMA) ; Union nationale des spécialistes en matériels de pacrs et jardins.
Syndicats signataires	Fédération générale des métaux et de la métallurgie CDFT ; Fédération des centres de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération nationale des syndicats de la métallurgie et métaux CTFC ; Fédération de la métallurgie CGT-FO ; Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT ; Chambre syndicale nationale des voyageurs représentants et conducteurs de véhicules de l'automobile, de l'aviation, de la motoculture, du cycle, des accessoires et itinéraires annexes.

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2005

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 VI de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004,

L'ensemble des secteurs professionnels de la branche est confronté à des innovations technologiques et techniques 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 conjonctures influent sur l'évolution des métiers de la branche et sur la qualification des salariés.

Afin d'anticiper ces évolutions, les partenaires sociaux ont décidé de créer un observatoire des métiers et des qualifications pour améliorer la qualification professionnelle. Les travaux de l'observatoire doivent aider les entreprises dans la définition de leurs besoins de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

Les parties signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes.

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 être remis à chacune des organisations sténographiques et déposés dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties signataires déclinent l'extension du présent avenant au ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale.

Fait à Paris, le 29 juin 2004.

Article 1er - Composition et fonctionnement de l'observatoire

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2005

1.1. Forme juridique

Il est créé un observatoire des métiers et des qualifications sous forme d'une association loi 1901.

1.2. Cneisl d'administration paritaire

1.2.1. Composition.

L'observatoire est administré par un conseil d'administration paritaire composé de 2 représentants de chaque organisation syndicale de salariés et de 2 représentants de chaque organisation patronale 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 :

- approuver chaque année le budget des dépenses 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 commun paritaire ;

- décider, en tant que de besoin, de la création de groupes de travail ad hoc et des fonctions 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 transmette 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 certificataires agréés, habilités par le bannier à collecter les fonds de la formation professionnelle dans les conditions prévues par l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 ;

- personnels ;

- locaux ;

- dons et legs.

Article 2 - Missions de l'observatoire

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2005

L'observatoire conçoit des outils (indicateurs, enquêtes, groupes de travail, etc.) pour permettre 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 qualitatives et qualitatives afin que tous les acteurs concernés puissent en tirer les enseignements en termes 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.

Accord du 28 juin 2005 relatif à la fonction tutorale

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale des distributeurs, vendeurs et réparateurs de matériels de bâtiment, de travaux publics et de matériel (DLR) ; Fédération nationale des artisans et petites entreprises rurales (FNAR) ; Syndicat national des entrepreneurs de sciure et de débrouillage du matériel agricole (SEDIMA) ; Union nationale des spécialistes en matériels de parcs et jardins (SMJ).
Syndicats signataires	Fédération générale des mines et de la métallurgie CFTC ; Fédération des cadres de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération nationale des syndicats de la métallurgie et métaux CTFC ; Fédération de la métallurgie CGT-FO ; Fédération des travailleurs de la métallurgie CGT ; Chambre syndicale nationale des vendeurs représentants et vendeurs de l'automobile, de l'aviation, de la motoculture, du cycle, des accessoires et industries annexes (CSNVA).

En vigueur étendu en date du 28 juin 2005

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 et son livre Ier, titre Ier, relatif à l'apprentissage ;

Vu l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, étendu le 17 décembre 2004 ;

Vu l'accord de branche du 4 février 2005 relatif à la formation professionnelle,

les signataires du présent accord décident des dispositions suivantes :

Article 3 - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2005

3.1. Champ d'application

Le champ d'application professionnel, géographique et géographique du présent accord est celui prévu par l'article 1er du chapitre Ier de la convention collective, modifié par l'annexe 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 remis à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

3.3. Enregistrement de l'accord

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale.

Article 1er - Tutorat

En vigueur étendu en date du 28 juin 2005

Les parties signataires conviennent que le tuteur est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de perfectionnement et des stages d'apprentissage.

La fonction tuteurale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre 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 perfectionnement et d'apprentissage ;

- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes nécessaires 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 2 - Désignation du tuteur

En vigueur étendu en date du 28 juin 2005

Le tuteur est choisi par l'employeur, sur une liste de volontaires, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise ou de l'établissement. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Le tuteur a pour mission de former le salarié dans le cadre de son contrat de professionnalisation ou d'apprentissage. Les compétences de la branche, le tuteur peut être l'employeur lui-même s'il possède les compétences de qualification et d'expérience.

Le rôle du tuteur est essentiel : il doit posséder non seulement une autorité reconnue, mais aussi des qualités de

communément et de pédagogie.

Le tuteur salarié peut servir 3 salariés au plus, tous compris les apprentis. Si le tuteur est l'employeur, il ne peut en servir au maximum que 2.

Article 3 - Rôle du tuteur

En vigueur étendu en date du 28 juin 2005

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider les jeunes pendant leur séjour dans l'entreprise ou l'établissement 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 enseignants 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 maintenant à l'entreprise son effectif, le tuteur, compte tenu de ses responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire au suivi des jeunes. Pour ce faire, il devra céder au moins 2 heures par semaine à chaque salarié dont le travail lui a été confié.

Article 4 - Préparation et formation du tuteur

En vigueur étendu en date du 28 juin 2005

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

La commission paritaire nationale de la branche (CNPPE) 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 formations préconisées.

Cette formation spécifique (coût pédagogique, temps de formation, frais) est prise en charge par les OPCA compétents de

Avenant n° 5 du 19 janvier 2006 à l'accord du 22 janvier 1999 relatif à

la branche au titre des fonds affectés à la professionnalisation des salariés définis par la CNPPE. A défaut de fonds disponibles, la formation peut être prise en charge sur la contribution relative au paln ou, à défaut, sur la contribution cotelevée 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 à l'article D. 981-10 du code du travail. Cette prise en charge s'effectue sur les fonds affectés à la professionnalisation ou, à défaut de fonds disponibles, sur la contribution cotelevée à l'effort de formation dans la branche.

Article 5 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 28 juin 2005

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

Article 6 - Effet

En vigueur étendu en date du 28 juin 2005

Le présent accord abroge et remplace à la date de son entrée en vigueur le chapitre V de l'avenant n° 50 du 10 juin 1992 « Le tuteur et l'entreprise dans le cadre des formations en entreprise ».

Article 7 - Autres dispositions

En vigueur étendu en date du 28 juin 2005

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 être remis à chacune des administrations sgratuites et dépôt dans les archives prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties signataires déclinent l'extension du présent accord au ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale.

L'ARTT

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nantoaile des distributeurs, loruees et réparateurs de matériels de bâtiment, de trvuaax picblus et de mattinenuon (DLR) ; Syndicat naontial des epeisrents de secivre et de drutitsbioin du mcimshanie argolice (SEDIMA).
Syndicats signataires	Fédération des craeds de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération niotnalae des snicyadts de la métallurgie et parites siliaermis CTFC ; Fédération frcoe ouvrière de la métallurgie CGT-FO ; Chambre siycladne nlanatoie des vyearougs représentants et cardés de vtene de l'automobile, de l'aviation, de la motoculture, du cylce des aicsoerescs et insitedus anxeens (CSNVA).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 janv. 2006

Cmome prévu à l'article 1er de l'avenant n° 4 du 25 smepbrtee 2003, les pnerteairas siouacx se snot rencontrés puor établir un blian du dipioitssf des hereus supplémentaires aalblicppe dnas la branche. Cntnasotat la nécessité d'aménager ce dispositif, il a été cennovu ce qui siut :

Article 1er - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 19 janv. 2006

Les aelctirs 5.2 et 5.3 de la première paitre de l'accord du 22 javneir 1999, modifié par les antvneas n° 3 du 20 décembre 2000 et n° 4 du 25 smertepbe 2003, snot abrogés et remplacés cmmoe siut :

Accord du 28 septembre 2006 relatif au temps choisi

Signataires	
Patrons signataires	Fédération ntoaailine des dursibtetruiis lruuoos et réparateurs de matériels de bâtiment, de tuaarvx pcbuils et de mituenoatnn (DLR) ; Syndicat notaianl des erepitrens de srievce et de doiturbistin du mainhsmcie agriloe (SEDIMA).
Syndicats signataires	Fédération des cderas de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération naoitanle des syacdints de la métallurgie et pateris silaimries CTFC ; Fédération de la métallurgie CGT-FO ; Fédération des taevlriralus de la métallurgie CGT ; Chambre scanidyle natlnoiae des veurygaos représentants et cerdas de vnete de l'automobile, de l'aviation, de la motoculture, du cycle, des aoeiscsercs et itenirudss anenexs (CSNVA).

En vigueur étendu en date du 28 sept. 2006

Vu l'article 3 de la loi n° 2005-296 du 31 mras 2005 riltavee à la réforme de l'organisation du temps de tviraal dnas l'entreprise,

(voir ces articles)

Article 2 - Impérativité de l'avenant

En vigueur étendu en date du 19 janv. 2006

Les eitensprers ou établissements de la bhacrne ne pnueevt déroger aux diopnsstios du présent avenant. Cttee dtsopoiisn ne fiat pas olsatbce à ce que des adoccrs d'entreprise ou d'établissement conulcs aevc les ooagnaitnrsis sadinclyes représentatives dnas ceux-ci cnoertpomt des caluses puls fraoalbevs que celes prévues au présent avenant.

Article 3 - Champ d'application du présent avenant

En vigueur étendu en date du 19 janv. 2006

Le chmap d'application professionnel, poneseerl et géographique du présent aorccd est celui prévu par l'article 1er du chpritae Ier de la ceoinnvton collective, modifié par l'avenant n° 33 du 22 avril 1986.

Article 4 - Dépôt de l'accord

En vigueur étendu en date du 19 janv. 2006

Le présent accord, établi en aaopitcipln des areilcts L. 132-1 et suatnvis du cdoe du travail, est fiat en nmorbe ssinfafut d'exemplaires puor resime à ccnhau de otrngosaaniis saieatrings et dépôt dnas les cniidtoos prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Les prteias sgariineats dedanenmt l'extension du présent acrocd au ministère de l'emploi et de la solidarité.

Fiat à Paris, le 19 jnaeivr 2006.

les pireraeants sauciox snot cnuvoes des diipnosoists suivantes.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 28 sept. 2006

L'article 3 de la loi du 31 mras 2005 dnnoe la possibilité aux salariés qui le soauehnt de telaavilrr dantavage aifn d'accroître luer naievu de rémunération.

Puor les ernetpsiers de la branche, le tairval à tmeps csihoi puet pmrettree de ficeitalr l'organisation du tvaiarl puor fiare face, nmteoamnt :

- à une auatnmection tmoarrepie d'activité liée aux gors tuavarx aeolrgics ou à un asmciscreonet des canrets de cmamdne ;

- aux acebness des salariés, nmaetonmt en fimooratn ou en arrêt puor mildaae ou accident, étant rappelé que, du fiat de la technicité des métiers exercés dnas la branche, les eetpsenrirs ne peenuvt avior rrecous puor ces métiers ni à l'intérim ni aux cntrtos à durée déterminée.

Article 1er - Principe

En vigueur étendu en date du 28 sept. 2006

Tuot salarié à tmes plein, à l'exclusion des VRP, puet efutefer s'il le souhaite, en aroccd aevc son eyouplemr et sur une période convenue, des hueres de taarvil s'ajoutant aux cngntiotnes cnevienlntonos d'heures supplémentaires ou aux cintvoones de ftrioafs mensuels, aunenls en heuers ou en jruos convenus.

Ces hruees réalisées dnas le cdare du tpeps chiosi n'ouvrent pas dorit au roeps cotmspneuaer prévu puor citaerens hruees supplémentaires par l'article L. 212-5-1 du cdoe du travail.

Le salarié qui a effectué des heures à tmes cshoi puet décider de les acetffer au cptome épargne-temps.

Article 2 - Limites au temps choisi

En vigueur étendu en date du 28 sept. 2006

Les heerus effectuées dnas le cdare du tpeps cohii ne puenent condurie le salarié à dépasser les durées mxelaiams homdiabdaeeers du taiavrl définies au trite Ier, acilrte 3, de la première prtaie de l'accord du 22 jianevr 1999, siot :

- 10 hreues par jour, portées à 12 heuers en période de gors taruavx agloceris ;

- 46 hurees sur une période de 12 senimeas consécutives ;

- 48 hreuus sur une même semaine.

En cas d'annualisation du tpeps de travail, la durée milxmaae haeoirabmdde est de 44 hueres portée à 46 heures sur une durée mamlxiaie de 3 semaenis consécutives ou non, tllee que définie à l'annexe II de l'article 8 du ttrie Ier de l'accord susvisé.

Article 3 - Modalités de mise en place du temps choisi

En vigueur étendu en date du 28 sept. 2006

L'employeur puet friae efueeftcr les hueres à tmes cioshi dnas les ltiemis définies ci-dessus snas aivor à siilelctor l'autorisation de l'inspecteur du travail, à cionitodn qu'il ait rceileuli l'accord exprès du salarié concerné.

Cet arccod est formalisé suos la fmroe d'un avnenat au cornatt de travail, au puls trad le juor où la première hreue à tmes coshii est effectuée.

L'avenant signé des duex piertas mteinnnoe :

- que l'accord du salarié est donné puor une période de 12 mios consécutifs ;

- que l'employeur s'engage à rscteeper un délai de prévenance anavt l'accomplissement des hueres à tmes choisi. Ce délai ne puorra être inférieur à 7 jours. Il prroua être réduit à 24 heerus en cas de vraiation sdaoiiune et imprévisible d'activité (changement de météo, ceonmmads exceptionnelles, etc.) ou abecesns imprévues de salariés.

L'avenant précise également dnas le rscpeet des durées mmalaeixs rappelées à l'article 2 ci-dessus :

Pour les salariés hros fforiat auennl en hurees ou en jruos :

- le nrobme d'heures que le salarié concerné puet être amené à effectuer, après épuisement du coinengntt cneovoeninntl d'heures supplémentaires, sur une période donnée, dnas le cadre d'un hoarire cetcillof ou idinduviel ;

Pour les salariés en firfoat anunel en herues :

- le nmrobe d'heures que le salarié concerné puet être amené à effectuer, après réalisation de la durée mxmaalie définie à l'article 14-2 de l'accord du 22 jaeinvr 1999 modifié ;

Pour les salariés en foairft anenul en jorus :

- le nmorbe annuel maixmal de jruos de reops aaulqxes le salarié renonce.

Avant la fin de chquae période de 12 mois, et après un délai de réflexion de 7 jours, les pteiards cenenionnvt par écrit signé par elles :

- siot de rndcueiroe l'avenant en l'état puor une nvloleue période de 12 mios ;

- siot de le moidiefr en rédigeant à ctete fin un anenavt qui srea également valblae 12 mois.

L'absence d'écrit à l'issue de caqhue période vuat rfeus du salarié ou de l'employeur de rioeucrr à neoavuu au temps choisi.

Le salarié sollicité par son eympeuolr puor cloncure un anaenvt sur le temps cioshi ne puet fiare l'objet d'aucune stniocan s'il ruefse de doennr suite à cttee psiropiootn (1).

(1) *Alinéa étendu suos réserve de l'application des dsiinsoptos de l'article L. 212-6-1 du cdoe du tvriaal (arrêté du 26 jelluit 2007, art. 1er).*

Article 4 - Indemnisation du travail effectué en temps choisi

En vigueur étendu en date du 28 sept. 2006

Article 4.1

Cas général : salarié hros forfait

Les hreuus réalisées dnas le cdrae du tpeps csihoi snot indemnisées aevc une mjotaiaorn de salirae égal à 50 % (cf. eplmexe chiffré en annexe).

Ces heuers snot indemnisées dnas le mios de luer réalisation ou au puls trad le mios suivant.

Article 4.2

Cas spécifiques : salarié ayant signé une cnevnioton de forfait

Article 4.2.1

Salarié au ffairot meesnul en heures

Chaque hruee effectuée au-delà du fforait meensul est indemnisée sur la bsae de 1 hreue du saarileréel(1) friftiaaroe du salarié, majorée de 50 % (cf. exlpeems chiffrés en annexe).

L'heure de sralaieréel(1) fitararfoie est égale au siaalreréel(1) msneul divisé par la duréemoyenne(2) melseulne forfaitaire.

Ces hruees snot indemnisées dnas le mios de luer réalisation ou au puls trad le mios suivant.

Article 4.2.2

Salarié au fofairt aenunl en heures

Chaque heure effectuée au-delà du forfait annuel est indemnisée sur la base de 1 heure de salaire réel(1) forfaitaire du salarié majorée de 50 % (cf. exemples chiffrés en annexe).

L'heure de salaire réel(1) forfaitaire est égale au salaire réel(1) mensuel divisé par la durée moyenne mensuelle forfaitaire.

La durée moyenne(2) mensuelle forfaitaire se calcule comme suit :

Durée moyenne annuelle mensuelle divisée par 12 par 4,33, soit :

$[(1\ 607\ h + (20\ \% \times 1\ 607\ h)) / 12 \times 4,33,$

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 cohésif est indemnisé sur la base de 1 jour de salaire réel(1) forfaitaire du salarié majoré de 50 % (cf. exemples chiffrés en annexe).

Le jour de salaire réel(1) forfaitaire est égal au salaire réel(1) mensuel versé au salarié, divisé par le nombre de jours moyen(3) mensuel. Le nombre de jours moyen(3) mensuel se calcule faiblement comme suit :

$365\ \text{jours} - (52\ \text{dimanches} + 30\ \text{jours\ de\ congés\ payés} + 8\ \text{jours\ fériés}) / 12 = 22,91\ \text{jours\ par\ mois.}$

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 cohésif ne sont pas pris en compte.

(1) *Terme usuel de l'extension, comme étant contractuels aux dispositions de l'article L. 212-15-3 (II), 3e alinéa (arrêté du 26 juillet 2007, art. 1er).* (2) *Terme usuel de l'extension, comme étant contractuels aux dispositions de l'article L. 212-15-3 (I) du code du travail (arrêté du 26 juillet 2007, art. 1er).* (3) *Terme usuel de l'extension, comme étant contractuels aux dispositions de l'article L. 212-15-3 (III) du code du travail (arrêté du 26 juillet 2007, art. 1er).*

Article 5 - Impérativité de l'accord

En vigueur étendu en date du 4 juin 2019

Le présent accord est d'application directe.

Article 6 - Champ d'application du présent accord

En vigueur étendu en date du 28 sept. 2006

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

Article 7 - Dépôt de l'accord

En vigueur étendu en date du 28 sept. 2006

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

Les parties signataires déclarent l'extension du présent accord au ministère de l'emploi et de la solidarité.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 28 sept. 2006

Exemple n° 1 : salarié hors forfait

Un salarié au forfait annuel 245 perçoit un salaire mensuel base 151,67 heures de 1 500 ?.

Il effectue au mois de septembre 15 heures de travail à temps cohésif au-delà du contingent conventionnel d'heures supplémentaires.

Ces 15 heures sont indemnisées comme suit :

- taux horaire : $1\ 500 / 151,67 = 9,89\ ?$;

- taux de l'heure à temps cohésif = taux horaire majoré de 50 %, soit 14,83 ?.

Salaire du mois de septembre :

- salaire base 151,67 heures ... 1 500,00 ?

- 15 heures à temps cohésif : $15 \times 14,83 \dots 222,45\ ?$

- salaire brut de septembre ... 1 722,45 ?

Exemple n° 2 : salarié au forfait mensuel

Soit un salarié au forfait annuel 275, au forfait mensuel annulé le contingent annuel maximal d'heures supplémentaires, rémunéré en conséquence sur la base de 171,99 heures $[(1\ 607\ h \times 220\ h) / 46\ \text{mois\ travaillés} \times 4,33]$, pour un salaire mensuel de 2 200 ?, il effectue au mois de septembre 15 heures de travail à temps cohésif au-delà du forfait.

Ces 15 heures sont indemnisées comme suit :

- heure de salaire réel(1) forfaitaire $2\ 200 / 171,99 = 12,79\ ?$;

- taux de l'heure à temps cohésif : 12,79 majorée de 50 %, soit 19,19 ?.

Salaire du mois de septembre :

- salaire base 171,99 heures ... 2 200,00 ?

- 15 heures à temps cohésif : $15 \times 19,19 \dots 287,85\ ?$

- salaire brut de septembre : ... 2 487,85 ?

Exemple n° 3 : salarié au forfait annuel en heures

Un salarié au forfait annuel 410 perçoit un salaire annuel forfaitaire de 39 000 ? pour un salaire annuel forfaitaire de 1 928,40 heures $[1\ 607 + (1\ 607 \times 20\ \%)]$.

Il effectue au mois de septembre 15 heures de travail à temps cohésif au-delà du forfait annuel de 1 928,40 heures.

Ces 15 heures sont indemnisées comme suit :

- sairale muesenl lissé : $39\,000 / 12 = 3\,250 ?$;
 - durée mnoenye mllnuseee firaifroate = 181,52 hueers (cf. 4.2.2 du présent accord) ;
 - hreue de siarale hroaie fiarorftiae : $3.250 / 181,52 = 17,90 ?$;
 - tuax de l'heure à tpmes chsioi : tuax hroiare majoré de 50 %, sioit 26,85 ?.
- Salaire du mios de sprbmteee :
- slaaire ftriorfaaie ... 3 250,00 ?
 - 15 hereus à tpmes cohii : $15 \times 26,85 \dots 402,75 ?$
 - sraaile burt de sempbrtee : ... 3 652,75 ?

Exemple n° 4 : salarié au foaifrt aneunl en jours

Un salarié au cefnicesfiot 450 perçoit un sailrae anuenl friitfoaare de 48 000 ? puor un fofriat annuel de 218 jruos travaillés. Il eucfette au mios de sepmtree 1 juor de tiarval supplémentaire dnas le carde du tpmes choisi.

Avenant n 5 du 3 juillet 2007 à l'avenant n 40 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	Fédération naniatloe des dttirerbsuuis leuruos et réparateurs de matériels de bâtiment, de taravux pcbulis et de mtuentaonin (DLR) ; Fédération nnlaoite des aanrsits et petetis eptsenirers en milieu rauri (FNAR) ; Syndicat nnaitaol des eetpnsriers de siervce et de ditiisotubrnn du mmisniache argcoile (SEDIMA) ; Union nnloataie des spécialistes en matériels de pacrs et jarinds (SMJ).
Syndicats signataires	Fédération générale des meins et de la métallurgie CDFT ; Fédération ntanoiale des scnytadis de la métallurgie et paierts seiarmilis CTFC ; Fédération de la métallurgie CGT-FO ; Fédération des craeds de la métallurgie CFE-CGC ; Chambre salydnce nnataloie des vuroeyags représentants et cadres de vnete de l'automobile, de l'aviation, de la motoculture, du cycle, des acreiecssos et iuntrediss anxnees (CSNVA).

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2007

Conformément aux diosopitisms funargit au 14e, alinéa de l'avenant n° 40 quater, du 10 décembre 1997, les peraarnteis siuacox se snot réunis puor ré-étudier les ctnidionis de la mattosiaulin du régime de prévoyance de la branche. Les ptnearieras soicaux réaffirmit à tarvres le présent aneavnt luers emeagntgnes pirs le 10 décembre 1987 aifn d'assurer une coruvurtee de prévoyance cvotlceile oaiobltirge à l'ensemble du personnel.

Au vu de l'étude menée par les prnaaetries sociaux sur les modalités d'organisation de la maaotttilusun du régime de prévoyance et de sa getoisn par AG2R Prévoyance, oransgmie aeurussr des garetinas de Prévoyance, ils décident :

- de la ruoctioencdn de luer cohix d'AG2R Prévoyance cmome oisgmrae aersusur ;
- des dpsniotoisis suaevitns :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2007

L'article 1er « Pirnpice général » de l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 est complété cmome siut :

« Les prtaoesntis ci-dessus snot versées queul que sioit le nrobme

Le juor travaillé dnas le cdare du tepms coishi est indemnisé comme siut :

- sraiale meneusl lissé : $48\,000 / 12 = 4\,000 ?$;
 - nombre de jruos myoen fireiotaarfs travaillés par mios : 22,91 ;
 - vuaelr faarortfiie d'un juor de tarvail : $4\,000 / 22,91 = 174,60 ?$;
 - mojouraiatn de 50 % dnas le cadre du tmeps choisi, sioit 261,90 ?.
- Salaire du mios de spemrbtee :
- saalire mneusel lissé ... 4 000,00 ?
 - 1 juor de taiavrl à temps cishoi ... 261,90 ?
 - salaire burt de sebretpme : ... 4 261,90 ?.

(1) Temre elcxu de l'extension comme étant crortiane aux ditosiposins de l'article L. 212-15-3 (III), 3e alinéa (arrêté du 26 jueililt 2007, art. 1er).

d'heures effectuées par les salariés visés par le cmahp d'application de la présente convention, y criopms puor cuex aynat cotisé un normbe d'heures ifafsninust puor bénéficier des potiesnrts en espèces de la sécurité sociale.

Pour ces salariés, les piaottesrns snot calculées sur la bsae du salirae de référence, déduction ftiae d'une smome csnoderrnaopt au matonnt des indemnités journalières buetrs de la sécurité siolace ou de la mutualité slaocie arlgoice qui luer aurinaet été versées s'ils avineat pu en bénéficier.

Dans tuos les cas, les ptiresnotas complémentaires snot versées suos déduction des indemnités journalières de la sécurité slaocie ou de la mutualité saicole acirlgoe puor luer monntat avant précompte des cuntintirobos slaceios et iomioipstn de totue ntruae applicables, le cas échéant, sur lsditées indemnités et mseis à la cghare du salarié par la loi. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2007

Le 1er alinéa de l'article 6 « Salraie de référence » de l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 est modifié cmome siut :

« Le saiarle de référence sraevnt de bsae au cualcl des prraiteotss complémentaires est le sliraae net meoyrn des 12 drineres mios précédant l'arrêt de tirvaal ou le décès. Snot pseris en cotpme puor cleluacr ce sarilae tteous les smmeos versées aux salariés qui ont donné leiu à ctiooiatsn au titre de la prévoyance.

Pour les salariés entrés en cuors d'année, le sraaile de référence se calucl sur la bsae des selaiars versés aavnt la dtae d'arrêt de travail. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2007

L'article 7 « Cniattoioss » de l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 est complété cmome siut :

A cepomtr du 1er jveinar 2008, les tuax de csaoontniis goaulbx snot :

? puor les salariés non cardes de 1,75 % sur la tncrae A et sur la thcarne B ;

? puor les cdarees et les VRP dnont le sraiale est supérieur au pfanold de la sécurité sociale, 1,75 % sur la trnhace A et 3,85 % sur la tacnrh B.

Article 4

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2007

L'article 2 « Orsangmie gtesaorninie » de l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 est complété cmome siut :

« 1. Reirspe des ecrunos

En acliaoitppn de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, de la

loi n° 94-678 du 8 août 1994 et de la loi n° 2001-624 du 17 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 maintien de salaire est en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucun versement antérieur ;

? les prestations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes invalidité ou incapacité professionnelle, en cours de service, que le contrat de travail soit rompu ou non ;

? l'éventuel différentiel en cas d'indemnisation au lieu d'un salaire par un précédent employeur ;

? 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 1er 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 intéressés concernés en ont fait état à l'issue d'un état détaillé de ces bénéficiaires et, d'autre part, si le précédent employeur a versé les prestations en espèces 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 1er janvier 2002.

Au cas où une entreprise ou un établissement, membre du régime de la sécurité sociale (date de mise en place du régime de prévoyance dans la branche) auprès d'un assureur agréé, vient à redonner le régime professionnel, une pesée spécifique du risque représenté par cette entreprise sera réalisée afin d'en trier les conséquences au regard de la situation professionnelle.

Dans ce cas, l'assureur conclura la cotisation forfaitaire supplémentaire nécessaire à la constitution des provisions contractuelles et à la sauvegarde de l'équilibre financier du régime professionnel. La cotisation supplémentaire est à la charge de l'entreprise.

En cas de dénonciation de l'organisme assureur visé à l'article 2 de l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987, les bénéficiaires décédés sont maintenus aux bénéficiaires de rentes d'incapacité ou d'invalidité par les organismes débiteurs de ces rentes. La réaffectation des rentes d'incapacité, d'invalidité et décès est assurée par le nouvel organisme assureur désigné.

La réaffectation des rentes de décès des différentes prestations ratifiées à la date de décès est assurée par le nouvel organisme assureur désigné. »

Article 5

En vigueur étendu en date du 3 juillet 2007

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le 1er janvier suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel et au plus tôt le 1er janvier 2008.

Article 6

En vigueur étendu en date du 3 juillet 2007

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

Article 7

En vigueur étendu en date du 3 juillet 2007

Le présent avenant, établi en application des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en norme soumise d'exemplaires pour remise à l'usage des organismes professionnels et dépôt dans les archives prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties signataires déclament l'extension du présent accord au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité.

2. Dénonciation

Accord du 17 avril 2008 relatif à la clause de non-concurrence

I. - La clause de non-concurrence
1. Piepncris

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale des assistants et professionnels en milieu rural (FNAR) ; Syndicat national des épaves navales de service et de distribution du matériel aéronautique (SEDIMA) ; Union nationale des spécialistes en matériels de pcras et jnraids (SMJ).
Syndicats signataires	Fédération générale des métaux et de la métallurgie CDFT ; Fédération des cadres de la métallurgie CFE-CGC ; Chambre syndicale nationale des vendeurs représentants et cadres de vente de l'automobile, de l'aviation, de la motoculture, du cycle, des associations et industries annexes (CSNVA).

En vigueur étendu en date du 29 octobre 2013

Considérant, du point de vue de la sécurité juridique, l'intérêt qu'il y a à ce que les conditions de travail des salariés à ce que soient fixées, notamment au regard des récentes évolutions jurisprudentielles, les conditions de mise en œuvre 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 contestations entre les entreprises de la branche et leurs salariés, de soumettre à ces conditions de mise en œuvre 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 accord conviennent des dispositions suivantes :

La clause de non-concurrence, pour être licite, est soumise à des conditions de fond et de forme qui doivent être respectées.

Ainsi, elle doit :

- ? être proportionnée aux intérêts légitimes de l'entreprise rapportés aux spécificités de l'emploi du salarié ;
- ? être limitée quant à son amplitude dans le temps et l'espace ;
- ? et corrélativement 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 ne porte pas 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 intérêts légitimes 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 ainsi que la durée et l'étendue de l'interdiction d'emploi que pour apprécier le montant de la contrepartie financière qui lui est due.

De ce point de vue, la nature des spécificités de l'emploi concerné, sa qualification, les investissements de nature technique, économique ou commerciale nécessitant des compétences particulières, les intérêts privilégiés qu'il a noués avec la clientèle, son caractère stratégique dans l'entreprise et ses difficultés pour recruter un emploi.

Dans le même souci d'assurer l'équilibre de la clause de non-concurrence, l'entreprise définit les modalités de ses intérêts économiques, techniques ou commerciaux seules susceptibles d'être affectés 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 telle activité entraînerait pour elle.

Cette appréciation s'opère donc par le salarié au regard des données factuelles.

Au regard des principes et règles ci-énoncés et compte tenu de la

variété des soutuianis dnas les entreprises, sonevut de pitete taille, de la branche, l'employeur s'attache en matière de clsaue de non-concurrence, à n'agir qu'avec discernement. Ainsi, une caluse de cette nrtuae intéresse exmvceusenlit les salariés aanyt accès à des iintnoorafms stratégiques puor l'entreprise, d'ordre technique, économique ou cceomrimal ou anayt noué des ranltoeis privilégiées aevc la clientèle et classés au muniimm au nieavu III de la ccilsaasftoiiin cvnlolenotnnie des epmlois prévue par l'avenant du 16 décembre 2010.

Enfin, la clsaue de non-concurrence ne vsie que les siontauits qui la jnfsutieit et diot être cmroonfe aux diponsotiiss qui suivent, lesueelqls pveenut tjorouus vior luer ctneonu être amélioré par les patries à la cluase de non-concurrence.

2. Modalités de la cluase de non-concurrence

a) A piene d'être ionsapplobe au salarié, la csulae de non-concurrence fuigre dnas le craontt de tiaravl ou la lrtete d'engagement remis au salarié lros de son embauche. Le cnaotrt de tarvial ou la lrtete d'engagement se réfère expressément aux dostsoniips du présent aoccrd ; cette référence ne suiarat tiner lieu de clasue de non-concurrence llualqee diot être rédigée de manière eixhvtause en fxnait en tuot cas le cahmp géographique de l'interdiction d'emploi.

Elle puet être iiturttdone ou supprimée par annevat en cuors de catornt aevc l'accord des duex parties. Le reufs du salarié de l'accepter ne puet csouetttir une csuae réelle et sérieuse de licenciement.

Le ctorant de tivraal puet prévoir les modalités alicpebapls en cas de vitaloon par le salarié de la csulae de non-concurrence.

En ce cas, et à défaut de teells stipulations, l'entreprise qui s'estime lésée puet pviousrre son aecnin salarié dvneat la juiotidcirn compétente, llulqee détermine l'indemnité due.

b) La cause de non-concurrence ne tovure pas effet si la rrupte du carontt de taarivl ivnrneetit pennadt la période d'essai.

En cas de rurtupe du ctarot de trvial consécutives à une coiasetsn eectviffe des activités de l'entreprise y coprmis du fiat d'une décision de justice, ou d'un cas de fcroe majeure, la culae de non-concurrence est nlule et non avenue.

c) L'interdiction d'emploi que ctroompe la caslue de non-concurrence ne puet excéder la durée de :

- 6 mios puor les eolmpis classés au naievu III de la ciofcliaastsn cvoonenlntilene des eilmpos définie par l'avenant du 16 décembre 2010 ;

- 8 mios puor les epoilms classés au nvieau IV de ldiate cfoialcitasn ;

- 12 mios puor les epiomls classés aux nvaeiux V et VI de liatde casiifialctosn ;

- 16 mios puor les eilmops classés au naeviu VII de lditae cltsaisacifion ;

- 18 mios puor les epimols classés aux nvieaux VIII et IX de liatde classification.

La durée de l'interdiction court à ctpmoer de la dtae de rpturue du ctroant de tvarial si le préavis est effectué ou de clele à llqelaue le salarié qtutie l'entreprise dnas le cas où il est dispensé de l'exécution de préavis.

d) L'interdiction d'emploi prévue par la caslue de non-concurrence a puor cirtarnetope une indemnité versée menuenellmset à competer de l'une des duex dtaes prévues par le dnreeir alinéa du c peanntt la durée de la csulae de non-concurrence. Cttee indemnité est au mnois égale à 35 % du sairale meyon mseunel des 12 dnerries mios précédant la fin de catrot ; ce tuax est de 40 % du même sraaie à cmoetpr du 13e mios d'interdiction d'emploi.

Le sraalie mesnuel danvet srevir de bsae au culacl de cette

indemnité est le sraalie meyon des 12 dnrreies mois, y corpmis puor les salariés appointés par un sraaie fxie puls pimres et / ou commission.

La période de référence ruteene puor culalecr cette indemnité inulct le sraalie afférent à la période de préavis, que celui-ci siot travaillé ou non.

Pour déterminer l'assiette de ccalul de cette indemnité, la rémunération à pnderre en coptme est cllee copnaednrosrt au tavarl du salarié.

Ne snot dnoc pas pseirs en compte puor la détermination de celle-ci les grtnifiaoctias à caractère trrmeoipae ou aléatoire qlleue que siot la périodicité de luer versement, les smemos cnoarosepndrt à des reunebtrmmseos de frias et les smmos n'ayant pas le caractère de siraale tleels cleles liées à la piattpriicaon ou à l'intéressement.

Par contre, ttuoe pmire à caractère anuenl est pisre en compte dnas la ltimie d'un motannt calculé pro rtaa temporis.

e) En cas de rupte d'un ctarot de tarvial prévoyant une culase de non-concurrence, peu iptnraomt que l'employeur ou le salarié en ait l'initiative, l'employeur puet en libérer le salarié, par lrttee recommandée aevc aivs de réception ou lettre rmeise en mian proppe crothe décharge, seoln les modalités suetaivns :

? en cas de démission : au puls trad à la fin du préavis qu'il siot ou non effectué ;

? en cas de lncemciencet : dnas un délai mmxuaim de 15 jurus à coepmtr de la niticfooitant du licenciement.

Dans les mêmes froems et délais, l'employeur puet réduire la durée et / ou le périmètre géographique de l'interdiction d'emploi prévue par la culase de non-concurrence.

f) En cas de leienmnciet puor mtoif économique, les pareeantirs sucoaix raomcdenemnt aux erprnsietes de leevr la cluase de non-concurrence des salariés licenciés aifn de fraoiesvr luer accès ridape à un nvouel emploi.

II. - Compatibilité des clueass de non-concurrence antérieures à la ciocsoln du présent aoccrd aevc ses dtsiisoionps

1. Salariés en cuors de crtaont

Les diitinsopsos du I du présent accord, à dtear de sa signature, s'imposent et se ssiutenubtt aux stuatlopiis moins fvaabelors puor le salarié des ceuails de non-concurrence clecnous antérieurement à la signaurte du présent accord.

Toutefois, snot réputées nllues et non aevunes cllees des caluses de non-concurrence ceuolns antérieurement à la sitgnraue du présent acrcod par un salarié tltaurie d'un nvieau inférieur au niveau III de la clafscisotaiin cvltneooeinlne des eipmlos prévue par l'avenant du 16 décembre 2010 ou qui ne fxient pas de conpritraee financière au bénéfice du salarié.

2. Salariés anayt quitté l'entreprise

Les disoitioipns du présent aoccrd ne snot pas alpcieplbas aux csaeuls de non-concurrence non cnrfoeoms des salariés anayt quitté l'entreprise antérieurement à sa dtae de signature, à l'exception des cas sitnavs :

a) Salarié en crous de préavis : si la snuagirte du présent aoccrd iirvnntteet losruqe le salarié est en crous de préavis non effectué, l'employeur puet l'en libérer dnas les ctionndios indiquées auedu 2 du tirte Ier ;

b) Aaicnn salarié suos le cuop d'une idiotctirnen d'emploi prévue par une csulae de non-concurrence : si l'ancien salarié se trouve, postérieurement à la rrtupe du cotarnt de travail, en cours d'application d'une clasue de non-concurrence nlule du fiat de la svvrncaene du présent accord, l'employeur l'en ifmnoe dnas un délai mimuaxm de 3 mios à compter de la dtae de sntrugiae de l'accord. Aux fnis d'éviter un contentieux, les paeirts s'efforcent de trevoir un aoccrd tritaansnecol dnas le mios qui suit. A défaut, le salarié est libéré de la clause.

III. - Disoitioipns rvaetlies à l'accord

Les disoonipits du présent acrcod ont un caractère impératif. Ces dionispostis snot portées à la cocansnsinae des représentants du peonesrnl par l'employeur qui, en tuot cas, les remet à ccuahn des salariés qui a coclnu une cusale de non-concurrence.

Ceux des salariés qui snot taruiteils d'une clause de non-concurrence réputée nllue et non aevune tlele que définie au 2e alinéa du 1 du II snot libérés de ces clsaes dès qu'ils ont canocsasnie duiddt accord.

Champ d'application du présent acrcod

Le champ d'application professionnel, pnnrseol et géographique

du présent accord est cluie prévu par l'article 1er du cpihtrae Ier de la ctnoivoenn collective, modifié par aanvnet n° 33 du 22 arvil 1986.

Dépôt de l'accord

Le présent accord ntnaial est cloctu conformément aux

Accord du 4 juillet 2008 relatif à l'égalité professionnelle et à la mixité des emplois

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nlaonatie des duutisrbtires leruou et réparateurs de matériels de bâtiment, de truaavx pbcluis et de miuetantnon (DLR) ; Fédération nlioatne des arnatiss et petiets eisetpnrrs en mieliu raur (FNAR) ; Synactd ntaiaonl des eispnrntes de seivrc et de ditoiribustn du mcasihime arlgoice (SEDIMA) ; Union noliantaie des spécialistes en matériels de pcars et jnraids (SMJ).
Syndicats signataires	Fédération générale des miens et de la métallurgie CDFT ; Fédération des cadere de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération naatlonie des sdctnyias de la métallurgie et piaerts srmlieais CTFC ; Fédération de la métallurgie CGT-FO ; Chambre sinyldcae niaoaltne des vrogyaues représentants et cderas de vnete de l'automobile, de l'aviation, de la motoculture, du cycle, des aoeircscses et iidtenurss axeenns (CSNVA).

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2008

I. - Dtiopiosnss rtavieles à l'accord

Le présent accord ouvre son fneemondt dnas l'ensemble des donssitoipis législatives rvlteaies à l'égalité suos touets ses forems etre les fmeems et les hommes, y ciromps cleels intéressant l'intervention de meeurs teiepraorms prsies au suel bénéfice des fmemes viasnt à remédier aux inégalités de fiat qui actnfieft les canches de ces dernières.

Il s'inscrit dnas les préconisations de l'accord nonaiatl inppersfotrsoeniell du 1er mras 2004, des cseauls de la cotnvoeinn coeillctve rvlaieets à l'égalité enrte les fmemes et les hmeoms et dnas les iteiativnis des peerarnais sociuax viasnt à une puls gradne mixité dnas la branche.

Eu égard aux ocejtbifs de mixité et d'égalité de teremniat ertne les fmemes et les hoemms dnas la brnhcae que s'assignent les saintgraes du présent accord, celui-ci counistte une première étape. Il vsie à pmorovoiur des meeurs concrètes tdnanet à éviter les inégalités ertne les fmemes et les hommes, ntmmeanot en matière de rémunération.

Aux fnis du présent accord, la noiton de rémunération s'entend non sunmeeelt de sa définition légale, mias puls laegmrent des feacturs qui cnurcnooet aux écarts de rémunération etre les fmeems et les hmoems dnas les entreprises. Il en est ansii des pituoeqils de recrutement, de pootomin ou de ftoroiamn professionnelle.

Eu égard au caractère hétérogène de la bnhcare qui rugpreoe au mnois 4 srceuets d'activité, les paeitrs cnieonnnevt que la cmssoioimn piraitrae nalnotaie est le leiu de négociation le puls approprié pour établir le dinsatoigc des inégalités entre les fmemes et les hmeoms au neaviu de la brchane et fexir les mreseus teanndt à y remédier.

Les ditosopiniss du trite III du présent acorcd ont un caractère impératif. Elels n'empêchent pas les eeensirtrps de négocier dnas un snes puls favorable.

II. - Puor une muelliree csaonnaisne de la situaoitn rievpepste des hoemms et des fmemes fcae aux emolpis de la branche Depuis puls d'une décennie, un ctiaern nmbroe d'informations

dispisnootsis législatives du cdoe du taravil rtalveeis à la nature et à la validité des ctnonivenos et aocrdc collectifs. Dnas les cndoontis prévues par ces mêmes dispositions, le présent arccod a été fiat en nrombe ssfainuft d'exemplaires puor natiiciooftn à chncaue des onaisognrits représentatives et dépôt. Les peartis snegriaais dedamnet l'extension du présent aocrcd au ministère du travail, des rtiaelons sociales, de la fmaille et de la solidarité.

snot feurnos cqhuae année aux patiereanrs scauoux sur la sioatutn repitvcese des hoemms et des feemms employés dnas la branche, nmatoment lros de l'examen de l'évolution économique et de la soitituan de l'emploi dnas celle-ci. Ces informations, puor pteraeils qu'elles soient, vnot continûment et, quel que siot le seecutr d'activité intéressé, dnas le même sens.

Il siut de luer ltecrue comparée sur une quinniase d'années que la bhancre emliope envorin 20 % de femmes. Elles représentent :

- 80 % de l'effectif du svercie aidtmrsntaiif ;
- 5 % de l'effectif du sevcric misagan ;
- 4 % de l'effectif du sevcric vente.

Dans luer gdnare majorité, les feemms snot concentrées dnas les emilops aifmrditaisats et dnas les niuevax II et III prévus par la gllrie de classification.

La quasi-totalité des ctarnos à durée indéterminée à tpmes pteiral est occupée par elles.

Les hmeoms ocuecpnt la totalité des eloimps à l'atelier et la quasi-totalité des eipomls ccmmeruoaix ou des magasins.

Les saitrengs décident de poursuivre, d'approfondir et d'actualiser les iaonmotrins ritelaevs aux sountitais pnrleeeifosonsls des femmes, et noatnemmt ceells intéressant les écarts du tuax de mixité soeln les scuteers d'activité et les oieginrs plsiboess de ces écarts.

A cttee fin, ils préconisent qu'un preeimr dsaitgonc au neaviu de la bhncrae siot établi à priatr de données reveeilantmt fielcas à rcleiulr auprès des entreprises.

Les données aisni rieleuciles portent puor l'année 2007 :

- ? sur la répartition hommes-femmes par sicerve ;
- ? sur l'ensemble des nieavux de la filière administrative, l'étude étant complétée des ptinos sniavuts :
- ? âge ;
- ? sxee ;
- ? intitulé de l'emploi ;
- ? niveaux, échelons et cofnceifteis de cisctilofasain ;
- ? ancienneté dnas l'entreprise ;
- ? ancienneté dnas le psote ;
- ? nrtuae de l'emploi : CDD ou CDI à tpmes plien ou à tepms petairl ;
- ? saailre mneusel de bsae puor une durée de taiarvl donnée ;
- ? siarale aeunnl ;
- ? durée du tviaral ;
- ? heerus de formation.

Une fios rassemblées, ces données snoret analysées à l'occasion de la négociation anllneue sur les slaaeris mmiina conventionnels.

Une aitotnetn particulière srea portée aux epiolms administratifs. Autant que faire se peut, des enquêtes intéressant les atures filières snroet msies en ?uvre dnas le délai le puls rapproché possible.

Le couorncs de l'observatoire des métiers et des qilotauniciafs srea sollicité puor la préparation et l'exploitation de cttee première enquête.

Celle-ci srea complétée, dnas un deuxième temps, par une ansalye puls qitavutiale en fconoitn des résultats riulliecs afin, notamment, de meuesr les écarts de rémunération entre les fmemes et les hmoems au ragred des seiarlas minmia conventionnels.

L'ensemble de ces tvuraax frea l'objet d'un sviui régulier par l'observatoire des métiers et des qolitifnacuais et la cmssoioimn paritaire.

III. - Muesers concrètes en feuavr de la mixité

Sans atderne les résultats des tvuraax prévus au II, les petairs cnennvienot de merte en ?uvre des mrusees timaoperres aifn de fisveroar le rturenecmet d'un puls garnd nrbome de fmmees dnas les eilpmos teamenienrlintodt occupés par les hommes.

Ainsi, les eipomls de tuos les nuiaevx de la grille de classification, à l'exception de cuex de la filière administrative, à piuroovr en 2008, 2009 et 2010 le seornt peieimrtarnit par des femmes.

Cette priorité d'embauche intéresse tnat le rtreucmeent iernnte que le rneumeetrct eexrtne à l'entreprise ; elle s'applique asusi aux cttroas en alternance.

En cas de remctuenet externe, les epoeuymrls privilégient nmementat auprès du sevcric pbulic de l'emploi et des dviers

omaignsres innnaevtret dnas le pnceemlat des dumnedears d'emploi, cleui des femmes, cttee priorité s'appréciant à compétence égale à cllee d'un candidat.

En cas de rtemrcuenet par paimrtoon interne, le ptsoe est pvoruu pimroeeranitirt par une femme, cette priorité s'appréciant également à compétence égale à celle d'un candidat.

Eu égard au comamdnneemt du législateur qaunt au caractère tarermpioe des museers persis au suel bénéfice des fmemes vainst à établir l'égalité entre elets et les hommes, la durée du présent pgprhraaae est fixée à 3 ans à ctmeopr de la dtae d'extension du texte. Au trmee des 3 ans, un balin de l'évolution de l'emploi des femems dnas les srvceeis aruets que l'administratif srea effectué. Les piennerratas siocaux décideront arols des muerers à pndrere en vue de rcefernor les efrtfs de la brcnahe en la matière.

IV. - Meeurs d'accompagnement

Les paatneriers sauioxc ralpenlept aux eirsretenps les différentes aedis financières en fvaeur de l'égalité plefsirnsnleooe meiss en pacle par l'Etat, à siaovr :

- ? les aieds à la gtiosen prévisionnelle des epoiims et des compétences dnas les eepsrtrtenis de mnois de 300 salariés ;
- ? les aieds au renlpmeacmet des salariés en congé de maternité ou d'adoption dnas les erpeitenrss de minos de 50 salariés ;
- ? le crédit d'impôt falmlie ;
- ? le cnraott puor l'égalité penreilsolnfose et le contrat puor la mixité des eilmpos dnas les eesrntepris de minos de 600 salariés.

V. - Priorités en matière de formation

Les peraartneis sociaux reaplneplt les priorités d'accès à la faoimrton énoncées dnas l'accord naaniotl de bnahrce du 4 février 2005 rteaif à la frmooiott perlslisoofnee tuot au lnog de la vie visant à provuoomir l'accès à la fortoiman des fmemes qui rnrpeneent une activité peossnoerlflne après un congé de maternité et des fmeems et des hemoms après un congé parental.

Ils eroguneant les eerenritsps dnas le cadre des enritetnes plnesnifosores à meseurr le bioesn en ftroiaomn du prenoent féminin et à mterte en pacle les muerses perrpos à y remédier dnas le paln de formation.

VI. - Diioisnopts diverses

Les prteias cnneneivnot de dfseifur les dissnopiotis du présent accord, nnametmot auprès des srecievs de l'éducation nanltiaoe et de l'emploi par tuot meyon à luer convenance.

L'association des sancytdis de la dturiitibson et de mnnteace des matériels (ASDM) et les ogsnarmies priartieas curoletcels

agréés (OPCA) de la brhnace snot également sollicités puor puroivmoor les dooniptssis du présent accord.

Enfin, lros de l'élaboration des petoorlcs d'accord préélectoraux en vue de l'élection des délégués du penosrenl et des memerbs du comité d'entreprise, les oaorgtninsais sayldecins intéressées eaneminxt les vioes et les moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femems et des hmomes sur les ltsies de candidature, au rgeard de la porptooirn rtecepsvie des feemms et des hemoms employés par l'entreprise.

VII. - Formalités

Le présent accord, établi en fnoitcn des cidntonis économiques, sieacols et cleelluurts cneous à la dtae de sa conclusion, est fiat en un norme ssafniuft d'exemplaires puor noactiiofn à cahcne des ongraistoanis siagertnas et dépôt dnas les cnndiooits prévues par l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Les paierts siieatgrnas daemdennt l'extension du présent aocrd au ministère chargé du travail, des rilntoeas sociales, de la filmlae et de la solidarité.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2008

Considérant l'évolution, diueps plsuureis décennies, dnas le driot ietnanrintaol et niantaol de la ntoion d'égalité de rémunération etre les fmeems et les hemoms ;

Considérant que l'accord nnaoitol insospeoerreffitnll du 1er mras 2004 et la loi du 23 mras 2006 ccsonenrat les pepniicrs de mixité et d'égalité de ttrmaeeint ernte les feemms et les hmeoms ;

Considérant que la msie en oeuvre dnas la bachnre de ces picnepris sousppe à la fios une csiaacsnonne des dmnocsiatriiins povunat artefecr les femmes et les msueres concrètes puor y remédier ;

Considérant que les modalités d'application de ces meesrus doevnit prtmertee une puls lrage mixité des emipols de la barnche et une miuelerle caliniociton de la vie faillamie et poeilnsolensfre ;

Considérant que l'objectif de mixité dnas la bchrnae ne proura être aentitt que par étapes et qu'il apillepe non selmenuet la mtasioiolibn des perneairtas sicauox mias assui celle des acrtcus privés ou plubics ietnevvnat nmotaenmt dnas les streuecs de la communication, de l'enseignement, de la foomartin de la recherche, de l'orientation et du pcaemelnt professionnel, les peatirs sgaatnriies du présent aorccd cneoevniint des diiionstpos suivantes.

Avenant du 4 février 2009 relatif au champ d'application et au champ professionnel

Signataires	
Patrons signataires	Fédération notialane des dibrtutrsueis loeurus et réparateurs de matériels de bâtiment, de turavax pbilcus et de maentotuinn (DLR) ; Fédération ntialnoae des aasirtns et pittees eperenitrss en meillu raurll (FNAR) ; Sincyadt nitoaanl des eienptrsers de sirevce et de drtstioibiun du mhnsimiace aiolgrce (SEDIMA) ; Uoinn niantlaoe des spécialistes en matériels de pcras et jrdnias (SMJ).
Syndicats signataires	Fédération générale des miens et de la métallurgie CDFT ; Fédération des cerdas de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération ntanlaoie des stiacnyds de la métallurgie et peiarts smireilais CTFC ; Fédération de la métallurgie CGT-FO ; Fédération des taelivraulrs de la métallurgie CGT ; Chambre siadnylce ntalaonie des vougrayes représentants et cadres de vnete de l'automobile, de l'aviation, de la motoculture, du cycle, des aecosscreis et itdrsienus axenens (CSNVA).

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2009

Vu les dispositions réglementaires relatives à la nomenclature d'activités françaises ;

Vu la réponse de l'UIMM en date du 3 février 2009 ;

Vu les dispositions de l'article 1er du chapitre 1er de la nomenclature ci-dessus des entreprises de commerce, de location et de réparation de tracteurs, machines et matériels agricoles, de matériels de travaux publics, de bâtiment et de maintenance, de matériels de travaux publics de plaisance, de jardins et d'espaces verts et les clauses de l'avenant n° 55 bis du 23 juin 1998 relatives aux champs d'application de la nomenclature ;

Considérant les inconvénients qui s'attachent à la juxtaposition de deux champs d'application consécutifs de la convention, l'un étendu, l'autre non ;

Considérant notamment que la promulgation de récentes dispositions législatives modifiant substantiellement le code de travail impose de mettre fin à cette situation par la détermination d'un nouveau champ d'application provisoire de la nomenclature collective,

les parties s'accordent sur les dispositions suivantes :

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2009

1. Définition

La nomenclature ci-dessus s'applique aux entreprises dont l'activité économique réelle, principale ou secondaire, 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 maintenance ;
- ? de matériels, d'équipements, d'accessoires et de pièces de travaux publics de plaisance, de jardins et d'espaces verts ;
- ? la maréchalerie.

2. Cods NAF

À titre indicatif et non exhaustif et sous réserve de répondre à la définition du champ d'application professionnel, les codes suivants de la nomenclature d'activités française (NAF) répertorient les principales activités économiques prévues au I.1 précédent :

- 01.62Z : Activités de culture à la potager aménagé
Sont visées dans cette classe les activités des maraîchers-ferrants.
- 28.30Z : Fabrication de machines agricoles et forestières
Sont visées à la présente nomenclature les entreprises mécaniciens ruraux exerçant les activités visées dans cette classe.
- 33.12Z : Réparation de machines et équipements mécaniques
Sont visées à la présente nomenclature les entreprises exerçant les activités de réparation et d'entretien des machines, de matériels et d'équipements mentionnés au I-1 ci-dessus.
Sont exclus du champ de la présente nomenclature les établissements automobiles qui ont pour activité principale la réparation de matériel agricole dès lors qu'ils sont rattachés à une entreprise de fabrication de matériel agricole.
Sont soumis à la présente nomenclature les artisans mécaniciens ruraux.
- 46.61Z : Commerce de gros de matériel agricole
Sont visés à la présente nomenclature les entreprises exerçant les activités visées dans cette classe et dont l'activité principale est la vente à l'utilisateur final.
- 46.62Z : Commerce de gros de machines agricoles
Sont visés à la présente nomenclature les entreprises exerçant les activités visées dans cette classe et dont l'activité principale est la vente à l'utilisateur final.
- 46.63Z : Commerce de gros de machines pour l'extraction, la construction et le génie civil
Sont visés à la présente nomenclature les entreprises exerçant les activités visées dans cette classe et dont l'activité principale est la vente à l'utilisateur final.
- 46.69B : Commerce de gros de fournitures et équipements industriels divers
Sont visés à la présente nomenclature les entreprises dont l'activité principale est le commerce de gros de matériel de maintenance et de réparation et est la vente à l'utilisateur final.

43.99E : Location avec opérateurs de matériels de construction
Sont visés à la présente nomenclature les entreprises de location de machines et de matériels de construction avec opérateur ne comprenant pas à une activité de construction spécifique.

47.52A : Commerce de détail de quincaillerie, peintures et verres en peinture
Sont visés à la présente nomenclature les entreprises dont l'activité principale se rapporte aux matériels de travaux publics de plaisance, de jardins et d'espaces verts.

47.52B : Commerce de détail de quincaillerie, peintures et verres en peinture
Sont visés à la présente nomenclature les entreprises dont l'activité principale se rapporte aux matériels de travaux publics de plaisance, de jardins et d'espaces verts.

77.29Z : Location de biens personnels et domestiques
Seules sont visées à la présente nomenclature les entreprises qui ne sont pas soumises à la nomenclature de travaux publics de plaisance, de jardins et d'espaces verts.

77.31Z : Location et location-bail de machines et équipements agricoles
Sont visés à la présente nomenclature les entreprises exerçant les activités visées dans cette classe.

77.32Z : Location et location-bail de machines et équipements pour la construction
Sont visés à la présente nomenclature les entreprises exerçant les activités visées dans cette classe.

77.39Z : Location de machines et équipements divers
Sont visés à la présente nomenclature les entreprises dont l'activité principale se rapporte aux matériels de travaux publics, de bâtiment et de maintenance ainsi qu'à leurs équipements, accessoires et pièces.

95.22Z : Réparation de biens personnels et domestiques
Sont visés à la présente nomenclature les entreprises dont l'activité principale se rapporte aux matériels de travaux publics de plaisance, de jardins et d'espaces verts.

3. Cas particuliers

La présente nomenclature 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 conseil ou des sociétés ad hoc de gestion administrative.

Toutefois, sont exclus du champ d'application professionnelle visé ci-dessus :

- ? les entreprises effectuant, à titre principal et habituel, des activités de commerce d'import-export pour les activités visées au I et définies au 2 du I ;
- ? les entreprises relevant des classes susvisées de la division 46 du présent code et le code NAF 77.39Z relatif aux entreprises de la métallurgie à la date du 31 décembre 1995 en vertu de leur adhésion à une chambre syndicale professionnelle des industries métallurgiques, assues les entreprises que drue cette adhésion.

4. Nomenclature d'activité économique principale

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

La nomenclature d'activité principale se comprend :

- ? pour une entreprise à caractère commercial (activités de vente ou de location) comme celle qui représente le principal 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 principal nombre de salariés ;

- ? pour une entreprise à caractère industriel (fabrication de produits avec une activité commerciale ou de prestations de services) comme celle à laquelle est occupé le principal nombre de salariés.

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

La nomenclature ci-dessus s'applique à l'ensemble des activités exercées 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 s'agit de la règle posée à l'alinéa précédent que la nomenclature

ceolivilte s'applique aux eetsrreins renaevlt du champ d'application psnosenoiefrl défini au I.1 et qui xnrrect leurs activités suos d'autres codes.

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2009

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2009

La contvoinen cvotlcilee s'applique à tuos les salariés, peu iaopmnrtrt la durée hebdomadaire, mueelnse ou aleulne de luer tavrrial effectif, des ensiretpes erantnt dnas le cmahp peinsronoefsl défini à l'article précédent.

Dnas ces entreprises, les alrcties de la cnvetnioon qui trunovet à s'appliquer aux pnnseores tiartieuls d'un mnaadt scaiol et d'un conratt de tviraal l'indiquent expressément, rpeal fiat que ce cuuml puor être vlbaale soppsue que le cartont de tavrrial coprdseorne à un epmloi réel et que celui-ci réponde aux conoidints du salariat.

Suaf mnioten eexrpsse contraire, la présente cntotvoenin ne s'applique pas aux voyageurs, représentants et peacilrs (VRP) qui bénéficient du statut pcuaetiirr légal, employés par les etserenpirs de la branche.

En tuot cas ne relèvent pas des clseuas de la présente cnivotonen les salariés des coopératives arlioegcs et des sociétés d'intérêt clielocctf agricole.

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2009

La cvonoetnin s'applique aux sleus départements métropolitains.

Accord du 4 février 2009 relatif à l'emploi des personnes handicapées

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nnaotiale des dtsutiebrrius leuorus et réparateurs de matériels de bâtiment, de truaavx pcbiuls et de minteuanton (DLR) ; Fédération notalaine des aitrans et piettes epenreisrts en mieilu rraul (FNAR) ; Snacydit nnaotial des etnperreiss de srvciee et de dtiuisribton du mimcshniae agrlcooe (SEDIMA) ; Uoinn natiolne des spécialistes en matériels de pacrs et jdiarns (SMJ).
Syndicats signataires	Fédération générale des menis et de la métallurgie CDFT ; Fédération des cdears de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération nlitanoae des stacyidns de la métallurgie et paietrs srmieialis CTFC ; Fédération de la métallurgie CGT-FO ; Fédération des taeirlaluvrs de la métallurgie CGT ; Cbarmhe snilcadye ninaltoae des vugoaryes représentants et cadres de vtnee de l'automobile, de l'aviation, de la motoculture, du ccyle des aoersiccess et iteundrsis anenxes (CSNVA).

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2009

Les dnisispoiots de la cvonoinetn colvlticee snot deeeuvs obsolètes du fiat de l'évolution législative qui cronscae au pfiort des tavriraelrlus handicapés les ppicneirs d'égalité et de non-discrimination.

L'application des ditooiinssps réglementaires et des pnperics d'égalité et de non-discrimination entraîne, par exemple, que, suaf si le législateur en dopisse autrement, le tiveualalrr handicapé d'une eitpsrene de la bcarhne diot bénéficier des mêmes agvaanets inldlviues que cuex accordés à ses collègues valides.

Par voie de conséquence, les alinéas 3 à 7 iuclns de l'article 12 du cpiahrte Ier de la ctoionnevn clivtoelce snot abrogés.

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2009

Le présent aannevt annule et ramcpele l'avenant n° 55 bis du 23 juin 1998 et se sutuibste à sa dtae d'extension à l'article 1er de son chriptaie Ier modifié par l'avenant n° 33 du 22 avril 1986.

A la même date, les cpamhs professionnel, pnreensol et géographique prévus par les I, II et III ci-dessus se siunsubett à cuex de la covnioetnn collective, de ses anevatns et accords.

Dans l'attente de l'extension du présent avenant, le cahmp d'application de la citvoeennn cttevocile est ceuli défini à l'article 1er de son chpiatre Ier, modifié par l'avenant n° 33 du 22 avril 1986.

Les disosoipnits du présent acorcd ont un caractère impératif.

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2009

Le présent acorcd notaainl est cnoclu conformément aux dtpsnisioois législatives et réglementaires du cdoe du traival rtaeelvs à la nurtae et à la validité des cvnoeitonnns et acrodcs collectifs. Dnas les cndotiniios prévues par ces mêmes dispositions, le présent accrod a été fiat en un nmrboe sinuffsat d'exemplaires puor être notifié à cahncue des osanotnigiars représentatives et déposé.

Les pteiras srainitgaes dmaeenndt l'extension du présent accord au ministère du travail, des rionltas sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

A ce jour, les prtrnaaeies scouiax n'ont pas une cnsnsaainoe précise de la manière dnot les erntepiress de la bahrncs s'acquittent de luer ogiioabtlm d'emploi des trealivaruls handicapés, eu égard aux mciftoadiions introduites, en ctete matière, par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 puor l'égalité des dtiros et des chances, la pptirtaiiacon et la citoyenneté des psnreoes handicapées.

Aussi puor plaleir cttee lacune, les saaletginris du présent arccod sehoiunatt reucliiler dnas un pemeir tmeps des données rtaielevs à la manière dnot les esntpieerrs concernées de la bhacre rreeslmpst lerus oliointgbas en ce domaine.

Pour ce farie sernot ajntiods à l'enquête anlnevue qui sret de fdeoemnt aux bnlias économiques et suoacix de la bcnrhae des irnictduaes riatftls à l'obligation d'emploi de tvealalurlrs handicapés.

Le reueuil de ces données s'effectue à ptiar du donmceut ci-annexé, leeql srea adressé aux ertpieserns concernées de la branche. Aux fnis d'éviter à celles-ci des tâches aivtsadentmiris supplémentaires, ce ducmoent emtunrpe aux infnraotioms cuentoes dnas la déclaration anlnluee rvlaitee aux eilpoms occupés par les bénéficiaires de l'obligation d'emploi par rapprot à l'ensemble des emolips existants. Le reueuil de celles-ci ptemrtrea de tarcer les cotruons d'un éventuel paln d'embauche de taiarlrvues handicapés.

Si cttee première enquête deviat pmtrere de rieculeilr des puqtaries itannvones en matière d'insertion et d'emploi de penesnos handicapées, celles-ci senariet diffusées dnas la branche.

Les résultats de cette enquête sernot portés à la cssaincoane de la cmoossimin priatirae à l'occasion de la réalisation du bialn économique et sicoal de 2008.

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2009

Au-delà du rpecest par les ertseeiprns concernées de la bhcrnae de luer olagboitin d'emploi, les sitrieangas du présent arccod privilégient, suaf ecetioxpri reaenlvnt du cohix des entreprises, les meersus iineavctts dnas le mlieiu ondirraie de traavil au piofrt des poennerss handicapées. Ces meusers s'ordonnent auoutr de 3 aexs :

- l'insertion des pesnrnoes handicapées dnas l'entreprise ;
- l'embauche et le meiantn dnas l'emploi des salariés handicapés ou dvnuees handicapés ;
- la fomotrain prenofilnesolse de ces mêmes salariés.

1. Instroein des proeenns handicapées dnas l'entreprise

Aux fnis de leevr les obtlcesas psejqicooulghys ou clrluetus sepceusbilts de fnereir l'insertion des pnesreons handicapées, l'entreprise, en roelaitn aevc le comité d'hygiène, de sécurité et des cnodinoits de traival nuoad il estixe ou, à défaut, les délégués du personnel, iorfme son poesernnl sur la diversité des caseus paovnut coirndue à une sutitaion de handicap, ppoosre au salarié

handicapé les aménagements d'horaires ou de son poste de travail de manière à permettre cette situation et l'accompagne dans les diverses démarches intéressant son handicap. Aux fins d'être soutenues, y compris financièrement, dans leurs projets ou accords 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 des foyers d'insertion professionnels des handicapés (AGEFIPH) : 192, avenue Aristide-Briand, 92226 Baenugx Cedex, et du médecin du travail pour l'identification d'un handicap méconnu ou caché.

2. Euhbcame et maintien dans l'emploi des salariés handicapés ou devenues handicapés

Dès lors que le présent accord a pour objet de permettre l'embauche d'entreprises en corat à durée indéterminée des personnes handicapées, il rappelle 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 l'encadrement, les collègues, les hiérarchiques 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 œuvre 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 locaux de travail et de lieux 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 consulte et tient à jour l'inventaire de ceux qui accueillent ou accueillent, aménagés ou non, des personnes handicapées. Les préconisations énoncées aux alinéas ci-dessus s'entourent des avis et conseils 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 le salarié handicapé que ses collègues et collègues de travail appellent à le côtoyer dans son travail communautaire 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 accès 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 pratiques au présent accord reflètent 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 sécurité et de santé. Par ailleurs, elles assurent la priorité que doit avoir pour les entreprises le maintien dans l'emploi d'un salarié devenu handicapé quelle qu'en soit l'origine. Les pratiques 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 liées aux conditions 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 reconnaître un autre poste plus adapté avec ses capacités.

Lorsque, au terme de la procédure fixée par la procédure réglementaire du code du travail et une fois reçu l'avis des délégués du personnel, l'aptitude déclarée est totale ou aléatoire un certificat de poste qui ne peut être réaménagé envisagé, le licenciement du salarié déclaré apte 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. Formation professionnelle des salariés handicapés

En tant que facteur de progression professionnelle, la formation doit être un moyen essentiel d'intégration des personnes handicapées.

3.1. Accueil des salariés handicapés

L'accueil des salariés handicapés constitue la première étape pour l'acquisition de compétences et l'intégration dans la vie professionnelle. Ainsi les conditions du présent accord incitent les entreprises à y recourir aussi souvent que possible. Aux fins de faciliter l'accueil des salariés de la formation professionnelle (apprentissage, contrat de professionnalisation) présentant un handicap, l'entreprise s'efforce de mettre en place un suivi personnalisé 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, isolement du salarié précoce de l'organisme de formation. Pour les salariés du présent accord, les salariés de faible niveau de qualification présentant un handicap sont privilégiés dans le cadre des actions de professionnalisation. L'entreprise est particulièrement attentive à la progression des personnes handicapées, lesquelles sont assurées par tout moyen à sa convenance, notamment par des formations à périodicité régulière. L'entreprise met en œuvre auprès des salariés handicapés la formation de compétences débouchant sur une certification.

4. Bail

A partir de l'enquête réalisée dans la branche, un état des lieux de l'emploi des handicapés sera effectué et présenté aux partenaires sociaux de décider des mesures éventuelles à prendre afin de promouvoir l'emploi des handicapés. Les pratiques s'appliquent aux entreprises qui, au vu des données qu'elles ont déjà engagées sur ces questions, mettent en place immédiatement leur propre politique d'embauche 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 appuie des actions humaines et financières pour aider l'entreprise à atteindre ses objectifs.

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2009

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 comités de travail (CHST) ou, à défaut, à celle des délégués du personnel par le chef d'entreprise ou son représentant. Le champ d'application professionnel, géographique et géographique du présent accord est celui prévu par l'article 1er du chapitre Ier de la convention collective modifiée par l'avenant n° 33 du 22 avril 1986.

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2009

Le présent accord national est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la durée et à la validité des conventions et accords

collectifs. Dnas les ciodntnios prévues par ces mêmes dispositions, le présent accrd a été fiat en un nbrome ssfniafut d'exemplaires puor être notifié à chcunae des oiaaogsarnts représentatives et déposé.

Les petiars sagriiaents dadnenmet l'extension du présent accrd au ministère du travail, des reloians sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 4 févr. 2009

Le présent accrd s'inscrit à la fios dnas le curus de la réécriture de la cnonievton ceiltocvle et le cadre de la négociation tinarnlee sur les mueesrs tanndet à l'insertion pesfoinelrsolne et au

Accord du 16 juin 2009 relatif à la mise en œuvre de la nouvelle classification

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nitlaonae des dtsetbiuruss leourus et réparateurs de matériels de bâtiment, de trauaux pbiucls et de mteunnation (DLR) ; Sainyctd nnoaatil des etnieersrps de sicreve et de dsiiobtruitt du mmaichise arlgoice (SEDIMA) ; Fédération noatainle des aanstris et peietts erresptenis en mleiiru arul (FNAR) ; Uionn nltaiouae des spécialistes en matériels de prcas et jidarns (SMJ).
Syndicats signataires	Fédération générale des miens et de la métallurgie CDFT ; Fédération naltoaine des sianydcts de la métallurgie et parites siarleimis CTFC ; Fédération des tvilrraluas de la métallurgie CGT ; Fédération des creads de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération de la métallurgie CGT-FO ; Chambre snyacdlie ntniaoaale des veoyugars représentants et cedras de vntee de l'automobile, de l'aviation, de la motoculture, du cycle, des ascrsesieos et isridetuns aneenxs (CSNVA).

En vigueur étendu en date du 16 juin 2009

Vu les articles, L. 2241-7, alinéa 2, et L. 2241-9 et suainvts du cdoe du tairval ;

Vu l'accord du 4 jleuilt 2008 reliaft à l'égalité pnooeilesnrfsle et à la mixité des emilpos ;

Considérant que la msie en oeuvre de la nvoelule glrile de casosalifticn diot s'apprécier au raregd de l'économie générale de l'accord du 4 juillet, mias asusi des réserves qui amecnoacgpnt son arrêté d'extension en dtae du 24 février 2009 publié au JO du 4 mras 2009,

les piartes sgieiatnars du présent acorcd ceioennvnt des stantilpious saetunivs :

Le présent accrd vsie à définir et à prgemmaror une mserue asuanrst l'effectivité du ppricine « à triaval égal, saalire égal ». Ce disant, il s'inscrit dnas le droit-fil de l'accord du 4 jleuilt 2008 qui prévoit une première mursee à la même fin, à sivaor la priorité d'embauchage accordée aux feemms pnednat 3 ans à cptomer de sa dtae d'extension.

Les ptreais ceenionvnt que la dtae d'extension de l'accord du 4 jilulet 2008 s'entend de sa dtae de pculitiboan au Jranuol officiel. Ainsi, le délai susmentionné cuort à cmpoter du 5 mras 2009. Ce délai crpnmeod la durée des négociations revltieas à la

mniation dnas l'emploi des tarilaluevrs handicapés.

Le présent accrd s'assigne un tplire oetjbicf :

? midfieur les dpisisinoots de l'actuelle ctoneoinvn ctvleoicle reveiltas à l'emploi des trlurveiraas handicapés ;

? dessrer un peirem état des lieux gaunt à l'obligation d'emploi des trvaluerals handicapés qui pèse sur les établissements de la bhcnare oucpncat 20 salariés et puls ;

? aedoptr des meuesrs initiavcets fainsvarot l'insertion professionnelle, l'emploi et le meniitan dnas l'emploi de ces teuaallrivrs par les etperirens de la branche.

En effet, il apparaît aux snieigratas du présent accrd que, s'il se cmepnod cmome une première étape apnleapt de neveuolls négociations, il n'y a pas leiu d'attendre le résultat de celles-ci puor mette en palce immédiatement cratneeis des meuesrs visées ci-dessus.

Coisnctnes que le handicap, en tnat que tel, ne sriaaut ctuotneisr un mtiof de discrimination, les seaaintgars du présent accrd cnnnivoenet des casules qui sievnut :

cocsnulion d'un nuovel aroccd de classification, négociations appelées à s'ouvrir dnas les pincorhas mois. Suaf à porter aittntee à la liberté de négocier, cttee durée ne puet être présumée.

Selon l'article L. 2241-9 du cdoe du travail, la négociation sur la révision des caaicloinsstifs dnas la bacnhre a assui puor visée de définir et de pamrroemgr les msereus patmtrneet de smuperipr les écarts de rémunération entre les feemms et les hmomes anvat le 31 décembre 2010. Ainsi, le terme de la négociation sur la révision des csasinoftiilcas puet excéder cette dtae puisqu'en l'espèce il s'agit non pas de miieodfr une novelule fios le système de ciafcsaolisltin issu de l'avenant n° 22 du 1er ocobtre 1980, mias de lui en ststeiubur un nuvoaeu iunlcan l'objectif d'égalité poslfeoslrnniee entre les femmes et les hommes.

Au regard d'une des réserves furiagnt à l'arrêté d'extension du 4 jllueit 2008, une tlele cencojrute aaiurt des etffes fâcheux sur l'évolution de la négociation (mise en plcae d'une cisoismomn mxtie paritaire, refus d'extension de ttoue connetoivn collective, éventuelles pénalités financières snas rein drie d'autres sur les mseerus à venir).

Aussi, puor sasfairite en temps et en heure aux ppoecisrntrs de l'article L. 2241-9 du cdoe du travail, les ptaiers saieingatrs du présent aroccd se pnorosept de traiter, par ainatcioiptn à la négociation sur la révision des classifications, la qituseon de l'application de la nvoelule ccliaafsissotin aux salariées de la branche.

Le prodaxae aarpentp de cette manière de vior se résout dnas la définition et la poimmrtaogran de meesrus tnednat à supprimer, le cas échéant, la sous-classification des femmes par rrapopt aux hemoms dnas la branche.

En vigueur étendu en date du 16 juin 2009

Comme indiqué dnas le I, duex fucertas faevnrosit aeeltcuelmnt un emxan curtiique de la soutitian des femems au rrgaed de luer cioasaitlsifcn :

? la priorité à l'embauche des femems prévue par l'accord du 4 juleilt 2008 ;

? la proximité de la sisttotubiun d'une nolluvee glrile de ctilsasaiciofn à l'ancienne.

L'ensemble des eispsternes de la brachne uislite cttee double osiaccon puor procéder à cet eexman ciutqire selon le schéma suiaivnt :

? au mmeont d'affecter un niveau, ceienfofcit ou échelon à la femme sur le piont d'être embauchée, l'employeur se psoue la qitueosn de svaioir si à un epmoli équivalent un hmome placé dnas la même stuiotain se virreat atbtireur les mêmes niveau, échelon et cocifnfeeit ;

? l'examen général et systématique des niveaux, échelons et cfecnioitiefs attribués aux salariées.

Dans teotus les etipserrens de la bcanhre qui eelminopt des femmes, et ce peu imrtaopt la nurate au rraged du doit cvuil du lein qui les uint à l'employeur, un doit à l'examen de luer caaslfisioctin est orevut aux salariées.

La salariée y procède, à sa demande, avec l'employeur ou son représentant. Elle peut, si elle le désire, se fraie assister, lros de l'entretien avec l'employeur, d'un délégué du pnsenroel ou, à défaut de celui-ci, d'une ou d'un collègue de travail.

Sont examinés ntnmmoet au corus de cet eeettirnn duex points : la ciisaafctosn inaitile de l'intéressée et l'évolution de celle-ci au cours de sa carrière peolenornlisisfe dnas l'entreprise.

Cette dosiisscun ptroe d'abord sur le point de sivaor si au rregad des réalités de l'emploi exercé la salariée n'a pas été ielntamnieit sous-classifiée, peu itmopanrt que ctete sous-classification pnivneore d'habitudes culturelles, du lein au rraged du droit civil

que la salariée a avec l'employeur ou du caractère « sexué » de tles apcsets de l'actuelle glrile cneiotnevonnle de classification. Toujours au reragd de la réalité de l'emploi exercé, cet eittreenn diot pttremree d'examiner si la pesogorrin de la carrière de l'intéressée a été puls letne que clele du salarié exerçant le même emploi. Ctete pgoerssorin s'apprécie emseinnetsleelt par la durée mnnoyee msie revetieemncspt par le salarié ou la salariée exerçant le même eolpmi puor cgahenr de coefficient, échelon et navieu à ancienneté égale, repapl fiat que dnas cette appréciation les congés de maternité snot neutralisés.

L'entretien s'efforce asusi de déterminer si l'emploi à tpems peiartl de l'intéressée est une cusae de sa sous-classification ou du rarted dnas la psgserorion de sa carrière professionnelle.

L'absence de siinasé de l'employeur par les salariées ne l'exonère pas de la révision des ctsiiaacfsnlios de celles-ci. Puor ce faire, il puet stellicoir l'avis des délégués du poensnel et l'avis de teles salariées de son entreprise.

Pour l'examen, à sa demande, de la ciistsiaofclan d'une salariée, ou général, à l'initiative de l'employeur, de l'ensemble des cataiscfnlsiois des salariées, les ptieras intéressées pueevnt se référer au décret n° 2006-1501 du 29 nvbrmoe 2006 reiatlf aux otlluis méthodologiques de sviui de la loi du 23 mras 2006 rtleviae à l'égalité sarlilaae etnre les hoemms et les fmeems prau au JROF du 2 décembre 2006 ansii qu'aux préconisations de la carrlciue SFDE / DGT / DGFEF du 19 arivl 2007. Les onaotiirgasns pilereossnlfnoes et scldyenais ansrroeust la dfsiufoin de ces teetxs auprès de lreus adhérents.

A l'issue de ces examens, qlleues qu'en sieont la frmoe et l'origine, s'il s'avère que les salariées ont été sous-classifiées une noevulle ptooisin dnas la ciifiaasctslon luer est attribuée. Le mqnaue à gngaer découlant de cette sous-classification est

Avenant n 81 du 16 juin 2009 portant modification de la période d'essai

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nlnoataie des ditburretusis lureous et réparateurs de matériels de bâtiment, de trvuaax puiclbs et de maneotnitun (DLR) ; Syianct naainotl des esripenerts de sicevre et de dtiubsrtoin du mnschiamie agrlroie (SEDIMA) ; Fédération nalnotaie des atinsars et piettes erpensertis en milieu rrual (FNAR) ; Uoinn naloaitne des spécialistes en matériels de prcas et jnidras (SMJ).
Syndicats signataires	Fédération générale des meins et de la métallurgie CDFT ; Fédération nanaotie des sditycnas de la métallurgie et ptraeis samiielris CTFC ; Fédération des ceadrs de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération de la métallurgie CGT-FO ; Cbahmre scldyiane notiaalne des vgyaeorus représentants et cderas de vtene de l'automobile, de l'aviation, de la motoculture, du clyce des asscreeoics et iuutsndres aenexns (CSNVA).

En vigueur étendu en date du 16 juin 2009

Vul'article 2 de la loi n° 2008-596 du 25 jün 2008 portant menooaisidrtn du marché du traiaavl paure au Joanurl Oeicffil du 26 jün 2008 ;

Vu l'article 4 de l'accord naitaonl ifnnesesoinpotrrel du 11 jinevar 2008 rtaeilf à la mdaseiitnoorn du marché du tiraavl ;

Vu l'arrêté d'extension du 23 julielt 2008 didut aorccd ;

Vu les aleitcrs 2 des cephiarts II et III (annexe « caolbaurentlos et crdaes ») dela cnotoievnn cielctlvoe notalinae des eesrprneits de commerce, de loacoitn et de réparation de tracteurs, micnhaes et matériels agricoles, de matériels de taurvax publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mtlutuocree de plaisance, de jandis et d'espaces verts ;

compensé par toute msruee d'un cmmoun acocrd des prteais (reconstitution de carrière, promotion, faomtiron professionnelle, gftcaoitirin exceptionnelle, etc.).

Dans le cas où il ssisbute une dgnecervie d'interprétation enrte l'employeur et la salariée qnaut à la réalité de la diaostiicrminn sbiue par celle-ci, la salariée puet siisar la cimiosomsn nniaotale d'interprétation. Il est procédé de même si l'employeur, en cas d'examen général des csiifncaotlsls des salariées, a un duote qnaut à la réalité de ces mêmes discriminations.

En vigueur étendu en date du 16 juin 2009

Le présent arcocd n'épuise pas la qstioeun de la définition et de la paromomgrtian des msreeus pnatmreett de spumrpier les écarts de rémunération etnre les femems et les hommes.

Ainsi, dnas un deuxième temps, au vu des reutros d'enquêtes prévues par l' acorcd du 4 jeilult 2008 , les mbrmees de la comssmiion parariatie nlaoinae eoennmiraxt les voeis et myenos vsiant à smipperur de tles écarts.

Cet accord, conformément aux dioipntssios de l'article L. 2241-11 du cdoe du travail, fiat l'objet d'un dépôt auprès du mntisire du travail, des rtoaleis sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, dnas les cnoidinots déterminées par les dpissnioiots réglementaires du même code, relatevis à la nutrae et à la validité des cvtonneois et aocdracs collectifs. Dnas les cnnoitdos prévues par ces mêmes dispositions, le présent acrcod a été fiat en un nobrme snsufaift d'exemplaires puor être notifié à cunhcae des oaorsiatignns représentatives.

Les paeitrs saieeatgnrs dndeanmet l'extension du présent accord.

Les priates setnarigais cennneoivnt des ddisponiotis siunetvas :

En vigueur étendu en date du 16 juin 2009

I. - L'alinéa 1 del'article 2 du cphirate II de la ceionnovtn coeitlclve naoailntest complété cmome suit:

Sont réputés apnertpair :

- à la catégorie des ourreivs et employés, les salariés des niuvaex I à III iunlcs (coefficients hiérarchiques 150 à 245), tles que définis au citparhe IV de la conivtonen clolvteece realvtie à la csoitcalfsian prlrsnesoifneloe ;

- à la catégorie des tehicnenics et agntes de maîtrise, les salariés classés au naveiu IV et V (coefficients hiérarchiques 260 à 365) tles que définis à ce même chitpare IV.

La durée de la période d'essai puet truojuos être réduite dès son ccmememenot ou au curos de son exécution si les peirats en conviennent.

La période d'essai puet être renouvelée une fios puor une durée tatloe au puls égale à clele de la période initiale.

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

En vigueur étendu en date du 16 juin 2009

II. - Le deuxième alinéa del'article 2 du chitpare II de la coveitnnon cicoltvlee nolaintaeest remplacé cmmoe suit:

Dans le cas où l'exécution de la période d'essai n'est pas considérée comme sstinafiatsae par le salarié ou l'employeur, la ptraei qui siuthoae mtere fin au coartnt de taivarl le fiat connaître à l'autre pirtae par lttree recommandée avec accusé de réception ou reisme en mian prproe cnorte décharge, en rspeetcant les délais de prévenance légaux.

En vigueur étendu en date du 16 juin 2009

III. - Il est ajouté après le 4ème alinéa de l'article 2 du catphie III de la cnvnoteion ciclvtoee nilnoatae un alinéa rédigé comme siut :

« La durée de la période d'essai puet être renouvelée une fios puor une durée ttaole au puls égale à clele de la période initiale.

En vigueur étendu en date du 16 juin 2009

En vigueur étendu en date du 16 juin 2009

IV. - Le 5ème alinéa de l'article 2 du chapitre III de la convention collective est remplacé par les dispositions suivantes :

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

V. - Dispositions finales

Le présent avenant est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la durée 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 déclinent l'extension du présent accord au sein du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

Les conditions définies à l'article 14 modifié de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 ne peuvent excéder le montant des allocations chômage qu'il aurait perçu au titre de la même période. »

Article 3 - Montant des garanties invalidité et décès

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Pour les salariés ayant quitté l'entreprise dans les conditions définies à l'article 14 modifié de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, les droits garantis au titre de l'invalidité et du décès sont calculés conformément à l'article 6 modifié (Salaire de référence) de l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987.

Article 4 - Financement du dispositif

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

L'article 7 « Caisses » de l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 est complété comme suit :

« Le montant du bénéfice des cotisations pour la durée intégrale de la couverture, sans cotisations de cotisation, est assuré à tous salariés entrés dans le dispositif au plus tard jusqu'au 31 décembre 2010 et ayant quitté l'entreprise dans les conditions définies à l'article 14 modifié de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008.

Dès la première année de mise en œuvre de cette disposition, l'AG2R présentera aux parties prenantes, à l'occasion de la présentation des comptes, un bilan détaillé de l'utilisation du dispositif et de son coût. En fonction de celui-ci, les parties prenantes définiront les modalités d'un financement du dispositif ou de la contribution du principe de mutualisation. »

Article 5 - Mise en œuvre du dispositif

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Les parties prenantes conviennent à l'AG2R de mettre à disposition des outils nécessaires à la mise en œuvre du dispositif et de procéder à la mise à jour de la notice d'information destinée aux salariés.

Article 6 - Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1er juillet 2009.

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

Le présent avenant, établi en application des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires déclinent l'extension du présent accord au ministère du travail.

Avenant n° 6 du 15 juillet 2009 à l'avenant n° 40 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	SDEMIA ; DLR ; SMJ ; FNAR.
Syndicats signataires	CNSVA ; FMGM CDFT ; FTM CGT.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Vu l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 modifié par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 qui prévoit en outre des dispositions un maintien des garanties de prévoyance au profit des salariés en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à prime en charge par le régime d'assurance chômage(1) ;

Vu l'avenant n° 40 modifié du 10 décembre 1987 relatif à la modification du régime d'assurance chômage dans la branche, les dispositions du présent avenant ont concerné des dispositions suivantes :

(1) Sont exclues du dispositif les ruptures consécutives à la fin de la période.

Article 1er - Maintien des garanties

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

L'article 1er « Dispositions générales » de l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 est complété comme suit :

« Sont également bénéficiaires du présent avenant les salariés ayant quitté l'entreprise dans les conditions définies à l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 modifié par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009. Ces salariés bénéficient du maintien des garanties pour les durées définies à l'article 14 modifié de l'accord national interprofessionnel susvisé sous réserve qu'ils n'aient pas renoncé expressément à ce droit dans les conditions définies au présent avenant.

L'ancien salarié doit informer son ancien employeur de la date de son départ des cotisations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de mise en œuvre de la couverture de prévoyance. Il perd alors le bénéfice du régime de prévoyance. »

Article 2 - Montant des garanties incapacité de travail

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

L'article 3 « Dispositions générales » de l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 est complété comme suit :

« Les droits garantis au salarié ayant quitté l'entreprise dans les

Accord du 15 juillet 2009 relatif à

l'emploi des seniors

Signataires	
Patrons signataires	SMEDIA ; DLR ; SMJ ; FNAR.
Syndicats signataires	CSNVA ; FMGM CFDT.
Organisations adhérentes signataires	Fédération de la métallurgie CFE-CGC, 33, avenue de la République, 75011 Paris, par lettre du 22 décembre 2009 (BO n°2010-11)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Vu les dispositions législatives et réglementaires du code du travail et de la sécurité sociale relatives aux desirés 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 annexes et additifs ;
Considérant l'obligation faite aux entreprises 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 entreprises pour parvenir à un tel accord, les entreprises souhaitent scier du présent accord coexistent des dispositions suivantes :

Préambule

La réforme des retraites, les problèmes de rattachement présents et à venir du fait du vieillissement de la population amènent les partenaires sociaux à engager une réflexion, appelée à être relayée par des mesures opérationnelles, sur la situation du salarié dans l'emploi des salariés âgés de la branche.
Les partenaires sociaux souhaitent par conséquent se réunir le mardi en activité des salariés âgés mais également l'emploi en général des salariés âgés, y compris en ce qui concerne le recrutement.
Les partenaires sociaux souhaitent réaffirmer que les salariés âgés bénéficient 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, notamment pour ce qui est du recrutement, de la gestion des carrières, de la formation, de la rémunération, de la vérification que de la reconnaissance des compétences des salariés âgés.

I. - Négociation générale sur les salariés âgés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Cette négociation s'inscrit dans un triple cadre : juridique, démographique et socio-économique.

Article 1er - Cadres de la négociation triennale générale

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

1.1. Cadre juridique

L'article L. 2241-4 du code du travail communiqué 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 importe la taille des entreprises qui les emploient.
Cette obligation, issue pour partie de l'accord national interprofessionnel susvisé, est circonscrite dans les dispositions législatives du code de la sécurité sociale, au sujet

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 relatif à l'indemnité de départ à la retraite qui prévoient que l'employeur peut, sous certaines conditions, avoir l'initiative de départ à la retraite d'un salarié âgé de 60 à moins de 65 ans consent de plein droit le 31 décembre 2009.

1.2. Cadre démographique

Les tendances sociales s'accroissent d'un certain nombre de données démographiques favorables par le régime de prévoyance de la branche ou les rapports annuels de branche préparés par les organismes professionnels.

Ces données intéressent :

? l'âge moyen des salariés intervenant depuis décembre 2000, soit 38 ans pour les hommes et 39 ans pour les femmes, rappelle fait que les hommes 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 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 : rapport 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. Cadre socio-économique

Le marché des services 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 1 000 salariés.

Enfin, cette première négociation sur les salariés âgés se déroule dans un contexte économique incertain.

Article 2 - Orientations générales de la négociation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Les orientations de la négociation sur les salariés âgés s'inscrivent dans les cadres ci-dessus rappelés.

Préalablement à l'annonce, les partenaires sociaux de la branche afin de luer l'annonce 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. Éléments de deuxième partie de carrière

L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière peut être mis en œuvre par le salarié lui-même que par l'entreprise. Lors de cet entretien, sont examinés aux fins d'une réalisation professionnelle :

? les objectifs de développement du salarié dans un cadre de maintien dans l'emploi par rapport à l'évolution éventuelle de son poste, le développement 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 situations de mobilité professionnelle, maintenu 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, notamment le processus de formation et le bilan de compétences ;

? la définition éventuelle pour le salarié qui le souhaite d'un projet professionnel pour la suite de sa carrière ;

? les situations de mobilité du salarié, qu'elles 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 gestion de l'entreprise a également pour but d'identifier toute partie d'intérêt 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 protège également sur les souhaits du salarié pour les modalités 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 assuré 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, accès 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 retrouver sa carrière.

Ainsi conçu, l'entretien professionnel est la condition nécessaire d'orientations positives en faveur des salariés âgés.

2.2. Onnettoaiirs en matière de ftoaoirmn pinfeonoelsrslsle

Les objectifs de l'entretien professionnel relèvent de la formation tout au long de la vie est essentielle et qu'il importe tout pour l'entreprise que pour le salarié de servir des intérêts même après plusieurs années d'ancienneté ou après un certain âge, et ce peu importe la teneur de l'entretien. Elle souligne que la formation permet l'adaptation aux évolutions technologiques, la professionnalisation, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences, éléments essentiels 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 principalement sur les 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 continue ;

? 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 lien avec l'évolution prévisible des emplois.

Au regard des obligations ci-dessus précisées, les obligations des entreprises décident de privilégier tout l'accès des salariés âgés aux différents dispositifs de formation que leur formation tout au long de la vie.

A cet effet, les obligations des entreprises s'engagent à mettre en œuvre 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. Mesure en faveur du DIF ;

? et par la création d'un 1.3 afin que les entreprises ne soient pas 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, les entreprises envisagent 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. Onniatrtos en matière de tmsarnosn des cicssnananos des salariés âgés

La mise en œuvre de pratiques, expériences et savoir-faire des salariés âgés en entreprise présente un avantage.

Elle permet aux salariés âgés d'anticiper leur départ en retraite, aux salariés de bénéficier de cette formation d'enrichir leurs compétences et de favoriser l'intégration des nouveaux embauchés, notamment des jeunes. Enfin, cette formation permet un échange intergénérationnel.

L'entreprise prend en compte les missions de travail 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 contrat 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 formation tutorale, fournissent, le cas échéant, à ces salariés des moyens pédagogiques leur permettant l'exercice de leur mission, notamment par l'accès à une formation adaptée.

2.4. Oornettinias en matière d'emploi des salariés âgés

Eu égard aux contraintes économiques exposées plus haut, les entreprises ont pour objectif de présentement d'explorer les possibilités suivantes :

? des aménagements du temps de travail pour fin de carrière au profit des salariés âgés devant être imaginés dans le cadre de démarches de réduction progressive de leur activité selon les postes occupés et les impératifs posés par la gestion de la pyramide des âges ;

? la définition d'un processus de salariés âgés à recourir et l'usage de contrats (réembauche, CDI ou CDD, ou travail à temps partagé).

2.5. Oniiraottnes en matière d'amélioration des conditions de travail

Les entreprises ont pour objectif de présentement que les salariés sur les conditions de travail doivent avoir pour objectif d'abaisser les conditions de travail et d'environnement pour que les salariés puissent être plus présents par tous les salariés, et plus particulièrement par ceux de plus de 45 ans.

Il s'agit d'explorer les possibilités de l'aménagement de l'organisation du travail pour bénéficier aux salariés.

En ce sens, une attention particulière, en liaison avec la C3SHT ou, à défaut, les délégués du personnel, est portée à l'ergonomie des postes de travail à l'occasion des travaux liés à des investissements 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.(1)

2.6. Oretaiinntos en matière de gestion des emplois et des compétences

Les entreprises intégreront la partie I du présent accord dans le cadre de la négociation plus générale à mener sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

(1) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles R. 4623-1 et R. 4624-4 du code du travail (arrêté du 26 janvier 2010, art. 1er).*

II. - Emploi des salariés âgés dans les entreprises et groupes de 50 à moins de 300 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

La présente partie se compose comme la concrétisation et l'illustration de la première partie de l'accord relative aux obligations de la négociation générale conclue sur les salariés âgés. Elle en est le complément et s'ajoute aux engagements et groupes de 50 à moins de 300 salariés.

Elle précise pour celles-ci un certain nombre de dispositions définies dans la première partie de l'accord appelées à être appliquées lors de discussions ultérieures.

A cet égard, ce II, limité dans le temps et dans son champ d'application, n'entend pas se limiter à 3 des domaines d'action mentionnés au 2° de l'article L. 138-25 du code de la sécurité sociale mais souhaite exprimer 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 conjoncture économique en cours commande que les entreprises et établissements de la branche expérimentent avec soin des actions d'action mentionnées au 5 du présent II, les réalisent comme solennel ses capacités, respectent que les résultats de la mesure en œuvre de ces actions d'action soient appréciés au niveau de la branche.

Les dispositions de la présente partie de l'accord, ne sont pas exclues, par construction, la fédération nationale des entreprises

(FNAR) qui représente des eerenptirss de mnois de 50 salariés, enneednt l'emploi des salariés âgés comme l'amélioration, tnat qaiutntvtiaie que qualitative, de l'emploi de ceux-ci et cenenvionnt des dipistinooss suivantes.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Le présent acrcod s'applique aux eneptrseris et gupoers raevlent de la cntovoenin ctoievllice susvisée dnot l'effectif cpenrmod etrne 50 et monis de 300 salariés qui, à la dtae du 31 décembre 2009, n'ont pas cocnlu d'accord ou établi un paln d'action ratlié à l'emploi des salariés âgés ou ont reçu une réponse défavorable de la prat de l'autorité amstartvniiide compétente qunat à lures daenemds taenndt à lui firae apprécier l'application à luer satuioitn de la setocin 1 du cithrape VIII ter du trite III du lvrie Ier du cdoe de la sécurité siloace ritlevae aux adorccs en feubar de l'emploi des salariés âgés.

Le présent accrd s'applique à cuex des esniteprres et gpeorus qui à ctete dtae n'ont pas reçu de réponse de l'autorité aisaitvrtimnde du fiat du caractère tradif de leurs dliiecnegs auprès de celle-ci. En ce cas, les pirtaes à l'accord d'entreprise ou de gpuore snot leribs d'en apulepqr les stiinuotplas aux leiu et pclae des dosniioitpss du II du présent acrcod dès lros que l'économie générale des premières est puls fboavtrae à l'emploi des salariés âgés que clele des secondes.

Le présent accrd s'applique assui aux eylrouemps qui ont établi un paln d'action et qui à cette dtae n'ont pas reçu de réponse de l'autorité amatisdivntire du fiat du caractère tirdaf de leurs dcegnlieis auprès de celle-ci. Toutefois, ils snot liebrs d'appliquer les stiolpinutas de luer paln d'action aux leiu et palce des diitsoisipons du II du présent accrd dès lros que l'économie générale des premières est puls faraolbve à l'emploi des salariés âgés que clele des secondes.

Pour l'application du présent accord, les mtos ou exnsisrpeos « ernpeiters », « gpuoers », « salariés âgés », « accrd », « paln d'action », « autorité asimvndiatrtie », « eteiffcf » s'entendent comme les donitiisspos législatives et réglementaires visées supra qui les définissent.

Article 2 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2009

La durée de l'accord est de 3 années cevliis à cmetpor du 1er jienavr 2010.

Il cesse en tuot cas de priiude effet le 31 décembre 2012.

La msreue du nvaieu de réalisation de l'objectif global de mtinaein dnas l'emploi fixé au III s'apprécie lros de la première qiiznanue du mios de décembre de l'an 2011 et à la même dtae en 2012 et 2013.

Article 3 - Objectif global chiffré de maintien dans l'emploi des salariés âgés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Compte tneu des caractéristiques de la sruuttrce des âges des salariés de la barchne et des ieuctdneris économiques aftaneft ses différents stecerus professionnels, l'objectif de maitnien dnas l'emploi des salariés âgés est privilégié.

Au 31 décembre 2007, il rsoesrt de l'état des leix fourni par l'AG2R, que le pugretaonce de la ptoupoilan salariée micnause de puls de 55 ans employée dnas les eiprtreenss de la barchne de 50 à mions de 300 salariés est de 7,9 % de la ptuoplaon masculine, cueli de la pluopoitan salariée féminine étant de 5,3 %.

(En pourcentage.)

	EFFECTIF HOMMES de puls de 55 ans	EFFECTIF FEMMES de puls de 55 ans
55 ans	2,2	1,6
56 ans	1,7	1,1
57 ans	1,3	0,1
58 ans	0,7	0,5

59 ans	0,5	0,9
60 ans	0,7	1,0
Plus de 60 ans	0,8	0,1
Total	7,9	5,3

Les etiefcffs salariés se répartissant à rasoïn de 79,6 % puor les hmoems et 20,4 % puor les femmes, le pntoeaucgre des salariés heomms et fmmees de puls de 55 ans est de 7,3 %.

La bcnarhe se fxie puor obetcjif d'augmenter d'un teris le puogtcræne de salariés âgés, siot de le proter de 7,3 % (taux exprimé en mneynoe pondérée) à 9,7 % sur 3 ans au plus.

Article 4 - Suivi de l'objectif chiffré
En vigueur étendu en date du 20 nov. 2009

La réalisation de l'objectif de l'accord s'opère au tevrars des iuaniecdtrs du régime de prévoyance de la barchne fionurs par l'AG2R, à saivor :

- ? les suitseiaqts démographiques ;
- ? l'âge moeyn des salariés et luer répartition par tnrcahe d'âge et par sxee ;
- ? en ce qu'ils intéressent puor les années 2009, 2010 et éventuellement 2011, les eiertrenpss et guopers de 50 à mions de 300 salariés.

Lros de la cmtniucmiaoïn du rporapt anuenl de l'AG2R au comité de gotsein du régime de prévoyance de la branche, les résultats du présent accrd snreot analysés par les piteernaras soiaucx dès 2011, pius en 2012 et 2013.

Pour autant, le DLR, le SIDEMA et le SMJ fourniront, dnas lreus raportps aennuls de bhrcnae ptaront sur les années 2009, 2010 et 2011, la veiottnlain par trhance d'âge et par svirece des salariés de puls de 55 ans dnas les eisreertpns et gouers de 50 à mnois de 300 salariés, de luer sceuter rtesecicpf d'activité, ctete vlntiaieiton étant ordonnée sleon les cslesas d'âge mentionnées dnas le taalebu fnuirgat ci-dessus.

En outre, les rrtppoas anlnues de bcnhrae présentés par le DLR, le SMDIEA et le SMJ moeenionntnrnt le nrmboe de salariés de 50 ans et puls recrutés dnas les erpsteniers et gupeors de 50 à moins de 300 salariés. Le nbmore de ces eheubcmas est totalisé au tmree de l'accord.

Ces résultats nnuaoiatx seront portés à la cisocnanasne des délégués scaiydnux ou des représentants du pesernonl (comité d'entreprise et délégués du personnel) et rapportés aux réalités démographiques de l'entreprise.

Article 5 - Domaines d'actions en faveur de l'emploi des salariés âgés, leurs indicateurs et la mesure de leur réalisation

En vigueur étendu en date du 20 nov. 2009

Chacun des dimeonas d'action reeutns fiat l'objet d'une enquête auprès des eeesrtiprns dnas le crade de la préparation du rproat aenunl de banchre prévu à l'article D. 2241-1 du cdoe du travail, rpapel fiat que celui-ci est constitué de l'addition des rproptas de cnhcaue des oanigonartss pesoolnesrienfls intéressées par la pirtae II de l'accord, à siaovr le DLR, le SEDIMA et le SMJ.

L'exploitation des résultats de ces enquêtes est assurée par les ongotsianairs susmentionnées, ceux-ci snot présentés aenuenlnelmt pndeant la durée de l'accord aux ornnaiaogsts sianedylcs dnas le cdare du raorppt aenunl de bnharce s'entendant en premier leiu de culei protnat sur l'année 2009.

Chaque enitprsee réalise les dnoemais d'action mentionnés ci-dessous à ptpoioron de ses moyens.

Pour aiedrntte l'objectif décrit au II.3, les partaearnis suaocix ont retneu les dmneaos d'action stnviaus :

5.1. Rumceeetrnt des salariés âgés dnas l'entreprise

Nonobstant les difficultés économiques, aeclteuls et prévisibles qui iancemptt les serceuts de la branche, cteniras d'entre eux snot en capacité de procéder à des eechmbuas sur 2009 et 2010. Aussi, les preteanairs soaicx cienenvonnt que la prat des ecmebhuas de salariés âgés de puls 50 ans ne suairat être inférieure à 2 % du total des eaubhecms qui sornet effectuées.

Ces ebmechaus pnneernt prninemipcalet la fomre de crntatos à durée indéterminée.

Les ratppos annuels de bnchare des onitgaonsiars pnenesseolfirols concernées prtoant sur les années 2009, 2010 et 2011 iqniuentd le nrombe de salariés de 50 ans et puls recrutés par les esreternips de 50 à moins de 300 salariés, luer sexe, et la frome jiiduque de luer cnotat de travail.

5.2. Aiptitocainn de l'évolution des carrières pnlrifenleoesoss

L'entretien de deuxième priate de carrière est la cotnodiin nécessaire de la détermination des domaines d'action en faveur des salariés âgés.

Cette olgotabiin cairilentncsoce diot deenvir pérenne et s'étendre si elle n'est pas déjà msie en ovreue à l'ensemble des salariés de puls de 45 ans des esrepetrins ou grueops de la branche. Il est rappelé que l'entretien peosfsernonil de deuxième ptarie de carrière est appelé à se relevnuoer tuos les 5 ans.

Les pearetrnaïs saociux cnnionveet de reemanr la périodicité de l'entretien à 3 ans puor les salariés âgés de 55 ans et plus.

Toute ldtiuate est laissée aux ernstpeeurs puor oinaresgr de tles enetnietrs qui devoit aiavr leiu sur le tmps de travail.

Les raoptprs aelnus de bharche des oanstirogians plnfosorelieess concernées potnrat sur les années 2009, 2010 et 2011 iiqeornundt le nmorbe d'entretiens de deuxième ptarie de carrière effectués auprès des salariés de 55 ans et plus.

Ce nmbore srea rapporté à cluei de ces mêmes salariés, le but étant d'assurer, au tmree de 3 ans, la cutervruoe intégrale de cttee frgane de la puoptloian salariée.

5.3. Amélioration des cnoinidots de tavrail et la prévention des sotiutnas de pénibilité

L'entretien de deuxième paitre de carrière visé au 5.2 est l'occasion d'examiner les ftceraus d'amélioration des ctnoodinis de taarivl au raegrd des suiaiotnts de taraivl deeuenvs pénibles cmpote tneu de l'âge du salarié. Les améliorations requièrent le cocnuors du médecin du tvaairl et l'avis du CSHCT ou, à défaut, des délégués du personnel.

Pour ce faire, l'entreprise porrua scilleoitr le réseau de l'ANACT et des ARACT.

Les raoptprs aennlus de brnchae des oganiioanrsts plnrlioeneossfes concernées patnrot sur les années 2009, 2010 et 2011 induroineqt les améliorations meiss en ?uvre.

5.4. Développement des compétences et des qoiuclianftas et l'accès à la ftmaoorin

5.4.1. Périodes de pnrlisatanifssiooon

Le deuxième tiert de l'article 3.3 « Pbliucs ptioiarreirs des périodes de pslfoaoinsiroentasn » de l'accord du 4 février 2005 rtielaf à la fmioraton pnlsoeniolserfe est complété des 2 alinéas asnii rédigés :

« Paendnt la durée de l'accord sur les salariés âgés ratielf à l'emploi de ceux-ci dnas les eeirsprnets et geourps de 50 à mnois de 300 salariés, les salariés de puls de 55 ans bénéficient d'une priorité en matière de période de prasnoitioaloefisn s'ils n'en ont pas bénéficié au cruos des 3 dernières années.

La durée de ces périodes ne puet être inférieure à 70 heures dès lros qu'elles s'inscrivent dnas le cdrae d'un pacurros de formation. »

5.4.2. Paln de formation

Les patenaerris soacuix reanepplpt l'obligation fatie aux eryoelpums d'assurer l'adaptation au potse de tiarval de lruos salariés. Comtpe tneu des évolutions tehcinqueus et tlgueqnohceos aqluxulees snot confrontés les salariés de la bnahrce une priorité d'accès à la fmariootn psolersnoeflnie est accordée penndat totue la durée de l'accord aux salariés de 50 ans et plus, s'ils n'ont svuii acunue siseosn de fmroatoin au cuors des 5 dernières années.

5.4.3. DIF

L'aitrcle 4. 4 « Msie en ?uvre du DIF » de l'accord du 4 février 2005 reialtf à la foitomran posileefnorsne est complété d'un alinéa asnii rédigé :

« Pndneat la durée de l'accord sur les salariés âgés rtaleif à l'emploi de ceux-ci dnas les eetpinrrses et gperuos de 50 à mnois de 300 salariés, si le salarié est âgé de 55 ans ou plus, l'employeur ne puet pas rfsueer l'action de firmootan demandée par celui-ci dès lros que ctete aotcin est cmonfroe aux dsinotiospis du présent arcocd dnas la liimte des fnods dsnbliipoes au sien de l'OPCA compétent. »

Conformément à l'article 4.5.2 de l'accord du 4 février 2005, les aoncits de ftomroain effectuées dnas le crade du DIF puevnet être réalisées sur le tpmes de travail.

Les rptrapos auenlms de bncarhe des oinaatrnsiogs peelelnfssioorns concernées prnotat sur les années 2009, 2010 et 2011 menoenntnit à ptirar des itnfnromoas frnoieus par l'OPCA compétent :

? le nrbmoe et la durée des périodes de psflrsiiasaetoonnoin suivis par les salariés de 55 ans et puls tlele que définie au 5.4.1 ;

? le nbmroe de salariés de puls de 50 ans aanyt svuii une aoictn de faoiomtrn tllee que définie au 5.4.2 ;

? le nbmroe de salariés de puls de 55 ans aanyt usé de luer droit idniieuvdl à la ftaoomirn tlele que définie au 5.4.3.

5.5. Aménagement des fnis de carrière et la tinriotsan ernte activité et rtrteiae

Conformément à l'accord nnaoiatl insetpeiernforosnl du 13 obrctoe 2005, les salariés âgés de 55 ans et puls qui le soaehtuint bénéficiant, en aroccd aevc luer employeur, l'aménagement de luer hoiarre de taviarl suos frome d'un taviarl à tpmes peatirl organisé sur la semaine, le mios ou l'année.

Afin de gaaintrr les doirts en matière de rairtete des salariés âgés bénéficiant d'un aménagement de luer tpmes de tiaarvl en fin de carrière et suos réserve que la durée du tpmes pieatrl n'est pas inférieure à la moitié de la durée cltvicleoe albalcpie dnas l'entreprise, les cotisoaints d'assurance vsleileise et de rartiete complémentaire y cmipors le cas échéant la gntraaie mmmaliie de pnoit snoret calculées sur la bsae du saalrie carsdroppenot à une activité exercée à temps plein.

Les eymplroues pnnrdeort à luer cgahre le srulpls de csaoiinttos patronales.

5.6. Tmoirssanisn des soivras et des compétences et le développement du touatrt

Organiser la tinsmsrosian des soaivrs et des compétences dnas les cnondiiots définies au 2.3 du I du présent accord, dnas les esnrpiertes et geruops de 50 à moins de 300 salariés, cutsniote un obtcejif en matière de gtiosen des reosceuss humaines.

A cet effet, les eneiprstrses snot incitées à favoriser, auprès de salariés âgés vleaoiontrs jsiniaftut des prérequis puor eerecxr ce rôle, l'exercice de minsosis de foritaomn et /ou d'accompagnement tutorial.

L'entreprise prned en coptme les msisinos de tautrot exercées par le salarié dnas l'appréciation de ses résultats ilnvdediuis et dnas sa cahgre de travail.

Les entreprises, aidées par la banchre dnas le cdare de l'accord du 28 jiuin 2005 relatif à la fitoncon tloarute , fournissent, le cas échéant, à ces salariés des myones pédagogiques luer fcainnlait l'exercice de luer mission.

Les esirenetprs snot incitées à fraie svirue une foritoamn au tuotart aux salariés voentilaros de 55 ans et plus, cette fartooimn bénéficiant d'une prise en chgrae ptiaiiorre par l'OPCA compétent.

Les salariés âgés pnuevet également être sollicités puor praptcieir à des jyrus d'examen : diplômes, titres, cietirtfcas de qtuilcaifaion peofrnenslisole (CQP), vidtaialon des auiqcs de l'expérience (VAE).

Dans le cas où l'entreprise met à doisitopsn un salarié âgé auprès d'un cntree de formation, cette msie à dposiioitsin ne puet être effectuée à ttrie lcarutif suos piene de saonitcns pénales. Elle ne puet fuatcerr au dit cntree que les slaiars et piremshabituelles, cagrehs et congés payés, frias de déplacement et fairs de gstioen afférents.

Un anvneat au cntaort de tvaairl est établi etrne le salarié et l'employeur à la fin de préciser l'objet, les coinidnots et modalités de msie à disposition.

Les rrtpopas annuels de brhacne des oosgiainnars peonoelislrnfss concernées patnrot sur les années 2009, 2010 et 2011 idenqoriunt le nbomre de salariés de 55 ans et puls aaynt alcocmpi ces missions.

Article - III. - Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Le présent arcocd s'applique au cmahp d'application défini à l'article 1er du ctirhape Ier de la cvoinentn collective.

Les ptreias I et II de l'accord ont un caractère impératif et ont vcoitoan à fgreuir en aenxne de la cveionnotn collective.

Le présent arcocd noainatl est cnclou conformément aux disptsinoios législatives et réglementaires du cdoe du tiaravl

raveilles à la ntarue et à la validité des cveoinotnns et accdros collectifs. Dnas les cotndoniis prévues par ces mêmes dispositions, le présent arccod a été fiat en un nbrome sufaifnst d'exemplaires puor être notifié à cnahcue des ognraniioasts représentatives et déposé.

Les peaitrs snatriiages denadment l'extension du présent accrd

Accord du 16 juin 2009 dit de substitution

Signataires	
Patrons signataires	SDEMI ; DLR ; FANR ; SMJ.
Syndicats signataires	CVNSA ; FM CFE-CGC ; FMGM CDFT ; FTM CGT.

En vigueur non étendu en date du 16 juin 2009

Vu l'article L. 2261-14 du cdoe du taivarl ;

Vu la cnvoiteonn celtviocle des enpetsirers de commerce, de lctoaoïn et de réparation de tracteurs, mhaecnis et matériels agricoles, de matériels de taruavx publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mcluurtotoe de plaisance, de jirnads et d'espaces verts, et nemnamtot son arlicte 1er en ce qu'il fxie son chmap d'application professionnel, et son alctrie 28 rileatf au meinatin des anavteags aciqus ;

Vu l'accord du 4 février 2009 mfiiodant l'article 1er de la cinvtioenn colvctilee ;

Vu les cnnttoeovis cleceiolvts miess en cusae ;

Considérant que ceitneras eeprneirtss tneues à l'application de la présente coovintnen cltvelocie en aiqplnupet une artue ;

Considérant qu'il cnvnieot de fcilaietr l'application de la présente cvoentnion aux erpnieertss mentionnées dnas le cahmp pnisrfoeneol de l'accord du 4 février 2009 par un aroccd de substitution,

Les peraitrs sargniitae cveienonnt des stitnuolpas snieatvus :

Du fiat de l'évolution passée des métiers dnas les seeurtcs pennoerloifsss que rmsbeale la convention, un caetirn nmbore d'entreprises qui relèvent du champ perefniiosonl de la présente cnoenviton au rrgead de luer aeltulce activité économique réelle cinouentt d'appliquer des coinevntnos cvlectolis crsorapnedot à lrues anceeinns activités.

Le présent aocrd vsie à flactiier le roetur de ces eprntersies dnas la présente convention, une fios mseis en cusae les cioentnns et accdros ccleotifls qu'elles appliquent.

En vigueur non étendu en date du 16 juin 2009

I.- Chmaps d'application de l'accord

Les chmpas professionnel, pneresnol et matériel de l'accord snot ainsi définis :

1. Camhp pssnioonferel

Relèvent du présent aroccd les erneprsiets mentionnées au I de l'accord du 4 février 2009 susvisé qui fnot acplitoiapn d'une autre ciotnnoven colivctlee nitalaone que celle-ci, y cmpoïrs les etneirpers mentionnées au deeirnr alinéa du 3 du I dès lros qu'elles cnest d'adhérer à une cmbrrhae ltiaorerire des idnetiruss métallurgiques.

au mrnitsie du travail, des rnoitaels siaoecls de la solidarité, de la famille, et de la ville, et conformément au snceod alinéa de l'article L. 138-26 du cdoe de la sécurité sociale, slcenliotit son aivs sur le rpcseet dnot témoigne sa partie II ernevs les cndtnoiis prévues à l'article L. 138-25 du cdoe de la sécurité sociale.

2. Cmaph personnel

L'accord s'applique ecslxenuvmeit aux salariés fnuargit sur le rtigesre du posreennl des eeripentrs mentionnées au 1 à la dtae d'extension du présent accord, peu imaropntt la fmore juiiqrude ou les modalités d'exécution de luer ctionrt de travail.

Les salariés engagés postérieurement à ctete dtae ne relèvent pas de l'accord.

3. Chmap matériel

L'accord intéresse le srot des aanavetgs idvldiunes acquis suos l'empire de la cvntooin ou de l'accord appelé à être mis en cuase par l'intervention de la présente coonnetivn collective.

En vigueur non étendu en date du 16 juin 2009

II. - Définition et maintien des aagvnaets inudiedlvis acquis

Pour l'application du présent accord, les anetgaavs idievundlis aiuqcs s'entendent par cuex qui cpodoernsret à des dortis déjà ouverts et non slpmemnié éventuels.

Pour le même objet, l'avantage iddueivinl est cluei dnot le salarié bénéficie indépendamment de son anaratpncepe à une collectivité de taravil (ex. : salriae de base, prime, congés payés) qulele que siot son onriige (conventions et ardcocs collectifs, coantrt de travail, usages, eggnetemnas unilatéraux de l'employeur, etc.).

Les atgvaaes ctolflices (droits au bénéfice des syndicats, des ?uvres silcaoes du comité d'entreprise ou de la représentation du personnel, etc.) ne snot pas intéressés par le présent accord.

Les aetvagnas iidduevlnis tles que définis aux 2 piermres alinéas snot mnnieatus au pifort des salariés intéressés panendt 3 ans, suaf arccod d'entreprise puls favorable, à cpotmer de la dtae d'extension du présent accord mnneynaot duex ecexinptos :

? la nvlveoue gillre de csflaiioactin de la présente cnnetovoin a vciatoo à s'appliquer aux salariés dnot les aaagevnts iiddvluines snot mennatus cmme il est dit à l'alinéa précédent, à la dtae de l'extension de celle-ci ;

? dnas le cas où le mietinan des agtneavas iudiinelvds s'avère mions fbloravae au salarié que l'application de cuex prévus par la présente coventionn dnas sa vrsieon alueclte ou future, ceux-ci se sieuntsbt à ceux-là.

La csparoaomin des atgvneas ilndvdieuis aiuqcs à qluuqee tirtre que ce siot aevc cuex prévus par la présente cotivnonen fiat l'objet d'un eitternen etnre l'employeur ou son représentant et le salarié.

En tuot cas, le coantrt de tiarval du salarié établi en alpapacotin de la présente cotivoennn moneinnte le minteain des agaentavs idneludviis aiqcs et les énumère.

En vigueur non étendu en date du 16 juin 2009

III. - Doipsniisots finales

Les eopeisrnxss employées dnas le présent aocrd de « dtae de l'extension du présent accrd » ou de « dtae de l'extension de la nuovllee cietvnoon clilctvoe » s'entendent du lmeienadn du juor de la pocbitulain au Junraol ocieffil de l'arrêté d'extension.

Les snitpiauolts du présent aocrd n'ont pas puor objet ou puor effet d'exonérer l'employeur de ses oontiabligs légales, nmeatnmot en matière d'information de la représentation du peonrnesl ou des oinaosnrigtas syndicales, dès lros que la cnvoieotnn cotilvelce jusqu'alors appliquée dnas l'entreprise est msie en cusae par la scnruvneae de la présente convention. Elles ne l'exemptent pas non puls des mêmes oltgbiainos evenrs cuhcan des salariés.

Le présent aocrd niotnaal est cncolu conformément aux diiioosptnss législatives et réglementaires du cdoe du traaiivl rvaleiets à la nurate et à la validité des cnoointvtes et accdros collectifs. Dnas les cidoonntis prévus 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.

Avenant du 20 novembre 2009 à l'accord du 15 juillet 2009 relatif à l'emploi des seniors dans les entreprises de 50 à moins de 300 salariés

Signataires	
Patrons signataires	DLR ; SEDIMA ; SMJ.
Syndicats signataires	FGMM CDFT ; CFE-CGC ; FNSM CTFC ; CGT-FO ; CNSVA,

En vigueur étendu en date du 20 nov. 2009

Vu les articles L. 2241-4, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail ;
Vu le chapitre VIII ter du titre III du livre Ier du code de la sécurité sociale, notamment ses articles L. 138-24 et L. 138-25 et les dispositions réglementaires prises pour son application ;
Vu l'accord du 15 juillet 2009 intéressant les entreprises de la négociation sur les salariés âgés et l'emploi de ceux-ci dans les entreprises de 50 à moins de 300 salariés ;
Vu l'avis favorable du ministre chargé de l'emploi en date du 9 octobre 2009 donné au nom de l'accord du 15 juillet 2009 ;
Vu le souhait manifesté d'adhérer à cet accord par :
? la fédération française ouvrière de la métallurgie (CGT-FO) par son conseil du 5 novembre 2009 ;
? la fédération de l'encadrement de la métallurgie (CFE-CGC) lors de la commission paritaire du 20 novembre 2009 ;
? la fédération nationale des sidérurgistes de la métallurgie et industries métallurgiques (CTFC) lors de la commission paritaire du 20 novembre 2009 ;
Considérant, néanmoins, l'intérêt qu'il y a à compléter et préciser certaines dispositions du II de l'accord du 15 juillet 2009, les parties susdites conviennent de réviser le II de l'accord du 15 juillet 2009 comme il suit :

1. Durée de l'accord (II-2 de l'accord du 15 juillet 2009)

Les services du ministre chargé de l'emploi ont informé téléphoniquement le secrétariat de la commission collective qu'ils interprètent les 3 premiers alinéas du 2 du II de l'accord dans le sens qu'en cas de réalisation anticipée des objectifs de l'accord

Adhésion par lettre du 22 décembre 2009 de la fédération métallurgie CFE-CGC à l'accord du 15 juillet 2009

En vigueur non étendu en date du 22 déc. 2009

Paris, le 22 décembre 2009.

La fédération de la métallurgie CFE-CGC, 33, avenue de la République, 75011 Paris, à la direction générale du travail, 39-43, quai

Accord du 17 juin 2010 relatif au

Les parties signataires du présent accord au moment du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

à son terme, les entreprises et groupes auxquels il s'applique ne sont pas couvertes par ses stipulations. Cette interprétation est contraire aux intentions des signataires.

Afin d'éviter que ces entreprises et groupes soient tenus de conclure des accords ou d'élaborer des plans d'action relatifs à l'emploi des salariés âgés, les 3 premiers alinéas du 2 du II de l'accord sont abrogés et ainsi rédigés :

« La durée de l'accord est de 3 années à compter du 1er 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. »

2. Modifications introduites par la nouvelle rédaction des 3 premiers alinéas du 2 du II de l'accord

Au cinquième alinéa du 4 du II « Suivi de l'objectif chiffré », la deuxième phrase de la phrase est ainsi rédigée :

« Lors de la réunion du comité de suivi de l'AG2R au comité de gestion du régime de prévoyance de la branche, les résultats du présent accord sont analysés par les parties à compter de 2011, puis en 2012 et 2013. »

Les mots « et, éventuellement 2011 » sont remplacés par les mots « et 2011 » :

- ? au 6^e alinéa du 4 du II ;
- ? au deuxième alinéa du 5.1 du II ;
- ? au 5^e alinéa du 5.2 du II ;
- ? au 3^e alinéa du 5.3 du II ;
- ? au 4^e alinéa du 5.4.3 du II ;
- ? au deuxième alinéa du 5.6 du II.

3. Dispositions finales

Le présent avenant a un caractère impératif. Le présent avenant s'applique au champ d'application défini à l'article 1er du chapitre Ier de la convention collective.

Le présent avenant est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives 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 du présent avenant au moment du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, et conformément au second alinéa de l'article L. 138-26 du code de la sécurité sociale, déclarent son avis sur le respect du principe de non-discrimination prévue à l'article L. 138-25 du code de la sécurité sociale.

André-Citroën, 75902 Paris cedex 15.

Monsieur,

En application de l'article L. 2261-7, premier alinéa, du code du travail, la fédération de la métallurgie CFE-CGC décide d'adhérer à l'accord du 15 juillet 2009 intéressant les entreprises de la négociation sur les salariés âgés et l'emploi de ceux-ci dans les entreprises de 50 à moins de 300 salariés.

Nous vous remercions d'en prendre bonne note et vous prions d'agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

financement du dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	La FNAR,
Syndicats signataires	La CSNVA ; La FM CFE-CGC ; La FSNM CTFC ; La FCM FO ; La FTM CGT,
Organisations adhérentes signataires	FGMM CFDT, par l'intermédiaire du 16 octobre 2019 (BO n°2019-48)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

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 interprofessionnel du 24 avril 2003 relatif au développement du dialogue social dans le secteur artisanal des métiers de savoir 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 confédération 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 loisirs 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 Ier ;

Vu l'accord du 4 février 2009 relatif aux modalités 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 œuvre,

Les parties signataires du présent accord ont convenu des modalités suivantes :

Le préambule de l'accord national interprofessionnel du 24 avril 2003 invite les branches professionnelles à développer de son champ d'application à négocier et conclure des accords relatifs au développement du dialogue social dans les entreprises artisanales.

Le présent accord se compose comme la réponse à cette invitation. A cette fin, il s'inspire de l'économie générale de l'accord du 24 avril 2003 mais tend à l'adapter au milieu artisanal renvoyant de la convention collective nationale susvisée.

Cette adaptation, commandée par l'objectif de renforcement du 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 confédération et des professions connexes.

Aussi, les signataires du présent accord ont convenu de n'exclure aucune entreprise artisanale de salariés du bénéfice de l'application du dialogue social dans les entreprises artisanales de la branche.

D'autre part, elle a été conclue pour garantir qu'à ce jour, l'absence d'informations avérées sur l'influence de chaque entreprise artisanale sur le dialogue social de l'accord, la différence de taille entre elle 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 contribution n'a pas été établie.

Article - I. – Economie de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

A. ? Champ de l'accord

Le présent accord s'applique aux entreprises artisanales employant moins de 10 salariés inscrits au répertoire des métiers, et plus précisément aux artisans mécaniciens ruraux dont l'activité économique est répertoriée sous le code 33.12Z (ex-29.3C) « Réparation de machines et équipements mécaniques » de la nomenclature d'activités française (NAF), indépendamment de leur affiliation à toute organisation professionnelle.

La conclusion de ce accord s'apprécie à la date de signature du présent accord. A cette date, les entreprises inscrites 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. ? Fonctionnement du dialogue social(1)

La structure juridique de la confédération 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 4 premiers alinéas de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 24 avril 2003.

Dans la branche, la part B de la contribution, fixée à 0,07 %, est répartie à parts égales entre l'organisation professionnelle et les organisations syndicales de salariés appelées à assurer la représentation des entreprises artisanales et de leurs salariés.

La fédération nationale des artisans et petits entrepreneurs de meuble (FNAR), 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 CFDT ;
- ? la fédération des sciayants chrétiens de la métallurgie CTFC ;
- ? la fédération des cadres de la métallurgie CFE-CGC ;
- ? la fédération des travailleurs de la métallurgie CGT ;
- ? la fédération de la métallurgie FO ;

? la chambre syndicale nationale des vendeurs représentants de cadres de vente de l'automobile, de l'aviation, de la motoculture, du cycle des accessoires et instruments annexes (CSNVA).

Chacune d'elles perçoit 1/6 de la moitié de la part B définie comme il est dit ci-dessus.

Si l'une 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 professionnelle représentative des salariés des entreprises artisanales vient à disparaître, notamment par fusion ou absorption, une nouvelle répartition de la seconde moitié de la part B est négociée 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 entreprises 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 premier alinéa de l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 24 avril 2003, les entreprises artisanales du présent accord ont convenu de créer leur propre organisation professionnelle de dialogue social.

A cette fin, il est créé, entre la FNAR et les organisations professionnelles mentionnées au B du I du présent accord, l'association professionnelle de dialogue social du dialogue social (ADSAMA), en application de la loi du 1er juillet 1901.

Son siège est domicilié au siège de l'organisation professionnelle. L'association est composée :

- ? au titre des salariés, d'un membre pour chaque entreprise artisanale de salariés artisanales du présent accord ;
- ? au titre des employeurs, d'un nombre de représentants de

l'organisation pnrslsoeiefloane sgiairnate du présent arccod égal au norme ttaol de représentants salariés.
L'association a nemmonatt puor ojbet :

? de percevoir, au paln national, les rucoesrss collectées au tirte de la prat B prévue au B du I du présent arccod ;
? de répartir ces resourecss solen les modalités prévues au B du I du présent accord, après déduction de ses fiars de giteosn et des dépenses éventuellement occasionnées en alpiicpoatn du B de la pirtae II du présent arccod ;
? de s'assurer de l'utilisation des fdnos asni répartis conformément à l'objet du présent accord.
A ce titre, l'ADSAMA ifrmnoe au trmee de cuqhae année clviie les sniartaegs du présent arccod de l'état d'utilisation des fnods par chuaqn d'eux.
Eu égard à la durée du présent accord, cet état est présenté au puls trad le 31 décembre des années 2010,2011 et 2012 ainsi que le 30 juin 2013.

(1) Le pprhaarage B « Fnmiaecnt du diagolue socail » est étendu suos réserve que l'ensemble des ostnganoairis sneidacls yreprésentatives dnas la banche bénéficient de la cbnutiioortn au fmcacninnnet du duiaogle social, conformément au ppicrnie d'égalité, tel qu'interprété par la jsupcirernude de la Cuor de ctsiasaon (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec). (Arrêté du 19 sbemepрте 2011, art. 1er)

Article - II. – Mise en œuvre de l'accord relatif au financement du dialogue social dans les entreprises artisanales de la branche

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

A. ? Ojicbftes et utliiitoasn des myenos mis en ?uvre

Les pateris saeigtrnais du présent aoccrd ultisnet leus rcssuorees isesus de la coibuttinorn mentionnée au deuxième alinéa du B du I du présent aorccd sleon les otirtnonaies fixées par l'article 3 de l'accord mslutonsfiopnierel du 24 avirl 2003, mnyeanot les précisions et adatinapots snuaitevs :
Les otaiasionrgrs sayidencs de salariés mentionnées au B du I du présent aorccd et la FANR cneieovnnnt que le duolgaie saocil etrne les ererntpises asraelatins et lures salariés via la représentation instituée par le présent arccod ne se conçoit pas isolément de la négociation cvltcleoie de bhncare et en est une des composantes.
En conséquence, la FANR et les ogaionitanrss snicldeyas mentionnées au B du I du présent arccod fnot vlaoir au sien de la négociation clloicteve de bcnhare ou dnas les intascens prairetias de celles-ci le piont de vue des eentrsrepis aasitealnrns et de lerus salariés, siot en pooprnsat à l'ensemble des praeintraes sauciox des thèmes de négociation intéressant puls spécifiquement les ereetirpsns anatliarses et lerus salariés, siot en eniamxant les éventuelles atapidtonas nécessaires à la msie en ?uvre dnas ces errepstenis des clauess conventionnelles.
A ctete fin, la FANR et les osnagroinait sdyenacils représentant les salariés des etesreinrps aiatlasrens indiquent, au début de l'année, aux mrbemes de la ciomsosimn patriiaae les thèmes qui méritent, solen eux, un eeamxn paelitrucir du pinot de vue du dloigau saicol dnas ces entreprises.
Par ailleurs, la FANR et les oniagisortans de salariés mentionnées au B du I du présent aoccrd envisagent, cuachne en ce qui la ccernoe ou, le cas échéant, en concertation, les mnyoes de friae mueix connaître aux eorleyumps et aux salariés des errenstieps aairaltness les dtoipsinioss cntiolnvenneeos et les aorccds ctcoeflils qui s'appliquent à eux, d'assurer un suivi de luer apicoiatpln et d'apporter une adie au daugloie socail dnas ces entreprises.
Enfin, les preatis staarengiis du présent arccod considèrent de première nécessité que siot organisé le fnencaenit de la représentation des salariés des epenrteirss atrlsaaneis et de celles-ci, le pemeirr eefft du présent arccod dnavet être, à cet égard, l'équilibre ertne la représentation des erpnetiars et cllee de lures salariés, équilibre qui est la conoiditn nécessaire de tuot duoialge social.

B. ? Représentation dnas les iennacsts pietriaras du dguaiole
soaicl

En vue de rercnoefr la représentation des ensrirtteeps aanretslis et de leurs salariés, les praiets saigiaenrts de l'accord cnninnovet de fciltiear l'accès de représentants salariés et eomuyrples dnas les iencstans et omegrisans petariiras naotaiunx eintsaxt dnas le chmap de la branche, nemanotmt les cmismoisnos paieitrras de négociation, d'interprétation et la cmmissoin nntoialae prraiaite puor l'emploi (CNPPE).
Cette représentation dnas les innescats et oiemanrgs piratrieas s'effectue de tllee srtoe que l'absence des représentants salariés mandatés ne puisse être préjudiciable à la bnnoe mrache des eirreepsnts aislnaarets dnót ils snot isuss et snas rimese en csuae des éléments du cornat de traaiavl des salariés perutors de madant ou anyat des fonotncis syndicales.
Le tpmes nécessaire à la paacotrtpiin des représentants salariés aux itsnnaes paarteiirs cnpnrrooadst à l'objet du présent atrlcie est assimilé à une période travaillée au reagrd de la législation du travail.

Les epeurloymys snot teuns de maniinter aux salariés qui s'absentent de luer erptnersie puor paecirptir aux ietcnanss ptreiraias pdennat les hereus de tvairal l'intégralité de luer rémunération et des atvaaegns y afférant, à cgrahe puor les euyrmoelps d'en ddmeaner le rseubnremmot à l'association AMDSAA visée au C du I du présent accord, ainsi que la psrie en cgrahe des surcoûts éventuels liés au rlcmeaneepmt de ces salariés.

Il y a surcoût lsqoure le remmpnleecat du salarié ansbet oosiancne puor l'employeur une dépense supérieure à cllee iundite par son repnamlemect à coût constant. Il en est asini lrsque le salarié est remplacé par un de ses collègues ou un intérimaire mieux rémunéré.

Le rneeosrubmmet et la psrie en cgrahe des surcoûts éventuels dnót il est quiotsen aux duex alinéas précédents snot pirs sur la prat réservée par le présent arccod aux otgaoianrns seynialcde de salariés, tlele que prévue au B du I du présent accord.

De même l'absence de luer eseinrrpte des représentants euoymplers pniictpaart aux incetasns peaiirtas cdaeonrnorspt à l'objet du présent alrcite dnone leiu à une inneitiasdomn calculée à huuater du nrboime d'heures pdurees multiplié par le tuax hioarre du Simc et pisre sur la prat réservée par le présent arccod à la représentation pnoatrlae prévue au B du I du présent accord.
L'indemnisation des frias exposés par les représentants salariés et eurlomepys puor ppaetciirr aux itecsans petiriraas corraodepsnt à l'objet du présent aclrcite se fiat sur présentation de dumnetocs justificatifs, selon les cniinodits prévues à l'article 3 du chprtaie Ier de la cnvtonoien cilltevecoe naloinate aalbpicple dnas la branche.

Aucun salarié mnui d'un madnat de l'organisation syiclndae qu'il représente ne diot sbiur de diaitmsicinorn du fiat du maandt qu'il détient et qu'il exerce.

En cas de procédure de lnmieecnect le concernant, la comiosimn ntniaaloe piaatirre de cinolatoicin prévue par l'article 23 du cphtaire Ier de la ctneivonon cllivocete ntaoianle puet être réunie et émettre un aivs sur l'éventuel lein entre le mdanat exercé et la mrseue de lneeincmnet projetée.

C. ? Disipstonios tartoierinss et fnailles

Les clasues du B du II du présent aorccd snot abippalcles assui ltegnpoms qu'elles ne snot pas modifiées par de nlluevoes csleaus de la coovntnien cocvlietle naianotle ou des dsniistpoois législatives ou réglementaires aaynt le même objet.

Le présent aorccd est cnlcou puor une durée déterminée qui cuort du 1er jvainer 2010 jusqu'au 22 août 2013, dtae à llaeulqe il srea renégocié.

Toutefois, les piretas signtareais du présent aoccrd cneovnenint de se rnerctoer au puls trad le 31 décembre 2011, puor fiare le ponit sur l'application du présent arccod et lui aerotppr d'éventuelles modifications.

Jusqu'à la dtae du 31 décembre 2012, les éventuels dépassements de dépenses appréciés sur l'année cilve par l'ADSAMA snot imputés sur l'année cvliie situvae sur le cpomte de l'organisation posonlrneiefsle ou siadynlce intéressée.

Les difficultés d'interprétation et d'application poavnt résulter de la msie en ?uvre du présent aorccd snot sesmoius à l'appréciation de la csisimoomn pairitrae d'interprétation prévue par l'article 23 du citarhpe Ier de la cineovotnn ciolcvtle nationale.

Le présent accord, cnolcu en acilpiotapn des alctries L. 2221-2 et svuitnas du cdoe du travail, est établi en nbmore snaiffust d'exemplaires puor être riems à cuachne des oiagotsanirs 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.

Accord du 14 septembre 2010 relatif à la commission paritaire de validation des accords collectifs

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; SMJ.
Syndicats signataires	CSNVA ; FM CFE-CGC ; FNSM CTFC ; FTM CGT ; FM CGT-FO.

En vigueur étendu en date du 14 sept. 2010

Vu les articles L. 2232-21, L. 2232-22, L. 2232-28 et L. 2232-29 du code du travail ;

Considérant la nécessité de mettre en place la commission paritaire de branche prévue par les articles ci-dessus mentionnés, les signataires du présent accord conviennent des modalités suivantes.

Le rôle, la composition, le fonctionnement de la commission paritaire de branche appelée à valider les accords collectifs de branche, qui sont dépourvus de délégué syndical, lorsqu'elles sont déléguées syndicales ainsi que les personnes qui la régissent sont fixés par les modalités qui suivent.

Ils sont précisés, en tant que de besoin, par un règlement intérieur.

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

En vigueur étendu en date du 14 sept. 2010

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

Les accords collectifs de branche sont ceux conclus dans les entreprises relevant du champ professionnel de la convention collective, qui sont dépourvus de délégué syndical, lorsqu'elles comptent moins de 200 salariés ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 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 branche dont est saisie la commission paritaire de branche sont sur les matières dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un tel accord collectif.

Sont exceptés de ces accords collectifs de branche ceux d'entre eux qui finissent de façon dérogatoire aux dispositions législatives, les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise applicables, lorsque l'employeur envisage de prendre le licenciement économique de 10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours.

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

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

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

En vigueur étendu en date du 14 sept. 2010

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

Elle est composée de deux collèges « employeurs » et « salariés », constitués d'un nombre égal de représentants titulaires et suppléants des organisations professionnelles d'employeurs et

des organisations professionnelles de salariés représentatives de la branche.

La représentativité dans la branche des organisations professionnelles 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 professionnelles de salariés représentatives au niveau de la branche.

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

Cette obligation prend fin dès l'adoption d'une décision écrite, générale et motivée, soit que la commission valide le projet d'accord à elle soumis, soit qu'elle refuse de le valider, soit qu'elle se déclare incompétente pour connaître de l'accord qui lui est proposé.

Cette obligation a des conséquences :

? la décision de la commission paritaire de validation de branche engage l'ensemble de ses membres ;

? la décision de refus de la commission peut être infirmée par le projet d'accord de la branche sur des bases juridiques sûres, réputé fait que le projet d'accord non validé par la commission est réputé non écrit.

La décision de la commission paritaire de validation est acquiescée 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 majorité visée précédemment n'est pas réunie, la commission paritaire de validation de branche peut être saisie de validation.

La commission paritaire de validation de branche a pour objet essentiel 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 modalités de l'accord.

Les décisions de la commission paritaire de validation de branche opèrent son contrôle dès lors de la dernière réunion de la commission.

Ainsi, à titre d'exemples non exhaustifs (1) :

? 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 exigences 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.

Mais la commission paritaire de validation de branche n'apparaît pas compétente pour apprécier si l'accord a bien été conclu par des élus représentant la majorité des salariés exprimés lors des dernières élections professionnelles, sauf à se substituer au juge compétent pour connaître des conditions de validité de la formation des accords collectifs.

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

Ainsi, aucun des membres de la commission paritaire de validation de branche ne peut être membre de l'ensemble de ses membres, et pas simultanément avec ceux de son collège, les membres de sa composition.

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

Enfin, les membres de la commission paritaire de validation de branche sont soumis à une obligation de discrétion absolue dans l'appréciation de sa décision n'est pas notifiée. Il en est de même des organisations professionnelles ou professionnelles qu'ils représentent.

(1) Le troisième alinéa de l'article 2 est éliminé de l'extension prévue par l'article 2 de l'accord de branche combiné des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail, qui prévoient que la commission se prononce sur la validité de l'accord dans les quatre mois

svaniut sa tamsornsiisn et que la validité de ces adoccrs est subordonnée ntaemnomt à luer colsnuiocn par des mbemres tlirtueias élus au comité d'entreprise ou, à défaut, par des délégués du peornnsel ttliruaes représentant la majorité des sgerufafs exprimés lros des dernières élections professionnelles.

(Arrêté du 19 stbpemree 2011, art. 1er)

Article 3 - Information et saisine de la commission paritaire de validation de la branche

En vigueur étendu en date du 14 sept. 2010

3.1. Iomfanrtoin de la cosmioisn piratraie de vdiiaotln de branche

L'employeur, qui décide d'engager les négociations, en irfnome le secrétariat de la cmosmsioin paitirare de vidliataon de bcharne (1) par tuot myeon utile.

Le secrétariat adresse, snas délai, à l'employeur le présent accord, un fmruoirale de damedne de voiaaditln rabelssnamt l'ensemble des itifrmooonas exigées et les coordonnées des oaraoiintgns scllaeyids et penrfiosenseols représentatives dnas la bcnrhae au paln national.

3.2. Snisiae de la cmmsoiiosn paitirare de vaatiiolon de branche

La damndee de vlditaoan de l'accord et le frmoolirae prévu au 3.1 dûment rpelmi snot adressés en même temps et cmjnnoetioent par l'employeur ou, à défaut, par totue pitare à l'accord, aux mnrbees trueiitlas de la cmsmsioin et au secrétariat de la csmiisomn paritaire. Lures coordonnées snot mentionnées sur le formulaire.

Tout doieess ipomcentlt srea considéré cmome irvabcerele par la csmiiosn de validation.

Le siisasnast puet jiodrne aux dtcnomues visés à l'alinéa précédent totue inftraoamin intéressant la négociation.

La tsoisrsmian de la ddaneme est assurée par crireour potsal aevc aivs de réception.

La cisooismmn patarriie de vtiloaiadn de bhcarne se pncrone sur la validité de l'accord dnas les 4 mios qui sevnuut la tonmrsiasian du deisour clopemt aux mrbmees de la cimoosimn et au secrétariat. A défaut, l'accord est réputé avoir été validé.

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

Article 4 - Organisation et fonctionnement de la commission paritaire de validation

En vigueur étendu en date du 14 sept. 2010

Siègent aux réunions de la cosmoimismn paiiratre de vldoitaian de bahncrre les selus représentants taiuetrils des otoargnnisias sadenyicls représentatives dnas la bcnhræ et des onsirgtaianos professionnelles.

Chaque mmerbe trtiluaie puet se farie rameelpcr par son suppléant.

Les mebrems de la cimoisimson piaaritre de voidaaitn de bncarhe ont manadt de luer ogtiaainsorn riesvtepcce puor siéger à la ciimssoomn de validation.

Chaque orgiotiansan psfislolonnreee ou sclinadye puet deonnr mdanat à une pnrsonne nommée d'une atrue otriiiansgaon de la csiiosomn puor la représenter lros de la réunion au cruos de luqleale est examiné l'accord à valider. Les mreembs de la csmiisoon qui ne snot pas tiirtluaes d'un mandat ne peuvnet praitcpeir à ses taruavx et les snntenoacir par un vote.

La cosmmsioin ne puet vmlbalaneet siéger que si au mions 2 représentants des oitgnionasras sedancliyis représentatives dnas la bnachre et 2 représentants des onaotainrgsis ploifreesosennls snot pseiyuqemhnt présents.

Les memrebs présents à la réunion de la cisoiosmmn chssionesit un président de séance parmi eux.

La csmiiosomn itnuirst la dmenade de vadtliaoin de l'accord en :

? Clntonloianat les dcmnteous rlitefas à l'accord ;

? s'interrogeant sur sa compétence ;

? roratapnpt l'économie de l'accord au cahmp de la négociation autorisé par le législateur ;

? aaanslynt les situapitols de l'accord au rrgead des dpisioositns règlementaires et coneitnlvnoenes en vigueur.

La décision de la csoioimmsn est pirse à la majorité siplme des mbeemrs présents et représentés.

Le secrétariat de la ciomsmsion est assuré par le secrétariat de la cotevnoin collective.

Article 5 - Autres dispositions

En vigueur étendu en date du 14 sept. 2010

La csmimisoon paritarie de viltiaaodn de bchanre fxie son règlement intérieur.

Lorsque srenot cuonns les résultats de la première mreuse de l'audience au nviau de la bchnrae des oianosgtainrs syndicales, la coooiimsptn de la csmmsioin sera, en tnat que de besoin, modifiée au rgraed de ceux-ci.

Le présent accrod a viootacn à être intégré dnas la nllueove ceotoninvn collective.

Article 6 - Dispositions finales et transitoires

En vigueur étendu en date du 14 sept. 2010

Le présent accrod a un caractère impératif.

Le champ d'application professionnel, pnesreont et géographique du présent aroccd est cueli prévu par l'article 1er modifié du chiaprtre Ier de la cnotneovin collective.

La fédération notnalae des aiartnss et peietts etrepseins en milieu rraul (FNAR) représentant les eesirnprets aalserantis icntseris au répertoire des métiers, occupant mions de 10 salariés, et puls précisément les arsnitas mécaniciens ruurax dnot l'activité économique est répertoriée suos le cdoe 33.12Z (ex-293C) « Réparation de meciahns et équipements mécaniques » de la ntrcranomleue d'activités française (NAF), n'étant pas concernée par le présent accord, n'a pas vocotian à siéger à la coiommisn pratiiare de vdiotailan des accords.

Le présent accrod nantioal est coclnu conformément aux dositpiisnos législatives et règlementaires du cdoe du taavirl reiltveas à la nruate et à la validité des cneiontnvos et aorcdcs collectifs. Dnas les cidnoiotns prévues par ces mêmes dispositions, le présent aocrod a été fiat en un nbomre ssfnaifut d'exemplaires puor être notifié à cuahcne des ogiaonirantss représentatives et déposé.

Les ptiaries sarigtneias dmnenedat l'extension du présent accrod au mtisinre du travail, de la solidarité et de la fictoonn publique.

Compte tneu des délais que pernd celle-ci eu égard aux dmedneas de votidaalin d'accords sisbtpleuces d'êtres présentés dnas les poihrcnas mois, la cooisimismn prévue par le présent aocrod est msie en pcale dès sa signature.

Jusqu'à la dtæ de la pialoutibcn de l'arrêté d'extension de l'accord au Jonaurl ocefiifl de la République française, elle connaît des sulees dendmeas de vdtalioian présentées par les ptieras à un arccod cncolu dnas une ernrseitpe adhérente à l'une des oosgraiinnats perseilefsonos représentées à la commission.

Avenant du 16 décembre 2010 relatif à la prévoyance

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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Vu l'article 14 de l'accord noiatanl inrsfoenpioretensl (ANI) du 11 jvaieyr 2008 modifié par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009 qui prévoit, ernte aetrus dispositions, un manitein des grtaniaes de prévoyance au pfiort des salariés en cas de rrpue de luer crntaot de tivaral onuvrat dirot à psire en crahge par le régime d'assurance chômage (1) ;
Vu l'avenant 40 raelitf à la mlaiuasutoitn du rsqie maladie-accident dnas la bcnhare ;
Vu l'article 4 « fannenmeict du dpitssioif » de l'avenant n° 6 à l'avenant n° 40 rltiaef à la mtsitaluiaoun du riusqe malaide adcincet du travail,
les preieraatns saouicx ont cnonveu au ragerd du blian présenté par l'AG2R, cnoecnnart l'utilisation du diopitssf de portabilité et son coût, des dtoipsnsiios svnteiaus :

(1) Snot euclexs du diosiiptf les rtuperus consécutives à une fuate lourde.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

L'article 4 « Ficenamnnet du diptiiossf » de l'avenant n° 6 à l'avenant n° 40 rlteaif à la msiotauluitn du rqsie mladaie anedccit du tavaril du 15 juelilt 2009 est abrogé et remplacé par les diinisotspis sinaveuts :

Avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification des emplois

Signataires	
Patrons signataires	DLR ; FNAR ; SEDIMA ; SMJ.
Syndicats signataires	FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FFOM ; CSNVA.

Article - Préambule

Le présent aeanvnt prend effet 9 mios après le premeir juor du mios civil suinavt la dtae de pautrion au Jnouarl oeififcl de la République française de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2012

Vu les altceirs L. 2241-7 et L. 2261-22, II, 3°, du cdoe du taivral ;

Vu la cetvonnoin cioeclltve noliatnae des etpeerrisns de commerce, de lcoaton et de réparation de tracteurs, mhieacns et matériels agricoles, de matériels de taaurvx publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mtlurotucoe de plaisance, de jndairs et d'espaces vrtes du 30 otbocre 1969 msie à juor le 10 décembre 1985 et ntnoeammt l'article 14, alinéa 5 du cairphte Ier, le crhitape IV reltiaf à la cfsiiaaitoscln professionnelle, l'article 9, alinéa 2 du ctirahpe IV de l'avenant n° 50 du 10 jiuin 1992 rtleiaf aux cfitetcrias de qtoualaiicfn poslenlnofsiree et l'ensemble des alietrcs de la dtie convention, de ses avantnes et acrdcos en ce qu'ils se réfèrent à des cenietoicffs de la cilftascoiian psnsoeerlonlfie prévue par l'avenant n° 22 du 1er ooctbre 1980 modifié cntnttsiioif du crthpaie IV de la cnetnoovin celioltvce naolniate ;

Considérant la nécessité d'élaborer un nveuaou système de cstacsaoilfiin cnlonnoeltvee des emplois,

les seanritigas du présent aeenvt cnevvenoioit des doisisoinpts suivantes.

Préambule

L'ensemble des etspeenris des seteuers poneeofsilsnrs d'activité

L'article 7 « Cotiastion » de l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 est complété cmmoe siut :

« Les salariés qui qunetitt l'entreprise dnas les codnintios définies à l'article 14 modifié de l'ANI du 11 jaenivr 2008 bénéficient du meiatinn des gnatreais puor la durée intégrale de luer couverture, snas coetaetpnrris de csootatiin ;
Les periaarnets saiocux définiront si nécessaire les modalités d'un caomnfneint du dtipossiiif en fctonion du blian détaillé de l'utilisation du dossptiif et de son coût présenté chuaqe année aux prreatnieas siaucox à l'occasion de la présentation des copmets du régime de prévoyance. »

Article 2 - Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

La dtae d'effet du présent anenavt est fixée au 1er jeiaivr 2011.
Le cmahp d'application professionnel, psuerennl et géographique du présent avnneat est ceuli prévu par l'article 1er du cpiatrhre Ier de la coonteinvn clicivteoe nationale, modifié par l'avenant n° 33 du 22 arvil 1986.

Le présent avenant, établi en aoplaiticpn des acteilrs L. 2221-2 et satvunis du cdoe du travail, est fiat en nmorbe sfaifsut d'exemplaires puor reisme à chacune des oasaiontigrs seanaignrits et dépôt dnas les cooinitnds prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.
Les ptiaers snitaargies dneedmnat l'extension du présent accrod au ministère du travail.

de la bnachre est confronté à des évolutions technologiques, économiqes et oeoennrnialgalists qui taremsnrnoft profondément et de puls en puls ramidnpeet les epiolms et les compétences reeiquss puor les exercer. De plus, les activités de ces eeetisrpnrs n'ont pas cessé de se drfeieiivr au curos de ces dernières années.

Les pirtrnaeas saouicx canseontttt que la grlile de cstaiolasciifn en vgeiuur à ce juor ne puet puls predrne en cmpote ces évolutions. Cttee grlile repose, en effet, sur qtaure critères cmnumos à tuos les métiers qui ne prentemtet puls aujourd'hui de distieugnir la diversité des eimpos de la branche.

Aussi, les parteaenis sacouix enseimttt nécessaire de mrtee en pacle un naoevuu système de ciacsaiiotsln rsenpoat sur la psrie en cpmtoe de critères parmtenet de caractériser les epiomls de la bcrhane à ptiar de luer cntneou réel et, partant, de les vloaseir et de les promouvoir.

Pour répondre à cet objectif, les peeranrtais saouicx :

? mtetnet en place un système de citocsialfaisn des emiolps à patirr de cniq critères ;
? définissent une grlile d'emplois repères ;
? iunisttent une glilre de silreaaS mnmiia cvnnoteoeinlns muslnees basée sur l'horaire légal et résultant de la nvulleoe classification.

La nlueovle casifaitlocsin prmeet dnoc :

? de fraie connaître à tvreas la grlile des emoplis repères les évolutions de carrières pblsoiess au sien de chcuon des sceurtas penersioflos d'activité de la bcrhane ;
? d'intégrer les évolutions des compétences ruesieqs des salariés puor ocucepr luer epmloi et aisni foearsivr luer pirresoogns de carrière ;
? d'intégrer les nuvouaex epiomls apnssiaarapt dnas les ersrenepits ;
? de friae connaître la diversité des emopils proposés par les erepneritss de la bhrance et aisni varioser les emopils de cuahcn de ses seretucs prfnoseobelins d'activité ;
? de ctubiernor à vraslioer les emplois, nmotamnet auprès des jeunes.

De plus, cette nvolutee classification, en ce qu'elle définit les epiolms de cauhqe sueetcr pnnifreseosol d'activité :

? cuttoisne un otuil à la dspoiitoisn des cefhs d'entreprise luer ptmnteerat de répondre aux impératifs liés à la gtsoien prévisionnelle des emloips et des compétences ;
? et pemret aux salariés une merilelue lisibilité de luer emploi dnas l'entreprise.
Le présent accrod ne suaairt cpendneat se cnodfrone aevc un

accord à venir relatif au développement des emplois et des compétences et à luer gestion prévisionnelle.

En regard 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 planification de toute dimoinstaion éventuelle entre celles-ci et ceux-ci, les partenaires sociaux se sont employés à ce que la nomenclature ci-dessous soit élaborée à partir de critères déterminés par rapport au contenu réel et objectif des emplois qu'ils ont visé à ce jour et non en fonction des personnes qui les occupent.

L'économie du présent accord repose sur une classification des emplois comme précisée ci-dessus alors que l'économie de la nomenclature précédente issue de l'avenant n° 22 du 1er octobre 1980 modifié 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 parties se sont ainsi attachées à la suite de l'adoption des dispositions concrètes découlant du présent accord d'une classification à l'autre.

Article - I. - Méthode de classification

Le présent accord prend effet 9 mois après le premier jour du mois civil suivant la date de signature au Journal officiel de la République française de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2012

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 retient dans un premier temps la définition des emplois (cf. annexe V).

Il est procédé ensuite à la classification de l'emploi défini selon les critères principaux et indépendants des « 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 l'emploi 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 correspondant dans la liste des emplois repères ne correspondent pas, ou qu'imparfaitement, le coefficient de l'emploi (cf. annexe V) sera à ce titre l'emploi vérifié.

L'emploi, y compris son coefficient, évolue dès lors qu'une modification substantielle 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 personnes suivantes :

- ouvriers, employés : personnes relevant des niveaux I, II, III ;
- techniciens, agents de maîtrise : personnes relevant des niveaux IV, V, VI ;
- cadres : personnes 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 servant servir par exemple à la détermination des cotations

préélectorales.

2. Emplois repères

La méthode suivie pour déterminer les emplois repères dans la nomenclature est la suivante :

a) À partir des enquêtes réalisées dans le cadre du bilan économique et social, chaque établissement professionnel a répertorié les emplois les plus rencontrés dans son secteur d'activité.

b) Les établissements professionnels ont ensuite dressé la liste des emplois les plus communément présents dans les entreprises de chaque secteur professionnel d'activité de la branche :

- nom de l'activité ;
- bâtiment, travaux publics, métallurgie ;
- commerces et industries ;
- 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 importance relative qu'elle figure, par exemple, sur la fiche de paie du salarié.

c) Une liste a été dressée de la liste des emplois communs aux entreprises 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 accord ont été retenus :

- les emplois identiques, et portant les mêmes caractéristiques ;
- les emplois uniques, et portant les mêmes caractéristiques ;
- les emplois équivalents ou complémentaires avec d'autres emplois.

Cette liste des emplois repères est appelée à être réexaminée au moins tous les 5 ans afin de prendre en compte les modifications qui peuvent l'affecter.

Ces emplois intéressent soit tout ou partie des caractéristiques des emplois, soit leur existence même, qu'il s'agisse de 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 correspond un coefficient minimum et maximum (cf. annexe VII) et un salaire minimum et maximum mesuré au coefficient garanti.

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 la liste des emplois repères, est tenu de respecter la cotation 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, des « critères de classification ».

Ces critères sont les suivants :

- fréquence et/ou saisonnalité des tâches (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 coefficient normal 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

ciéeofifnt alphanumérique (cf. axenne II).

Ces ceitoiecnfs snot regroupés en toirs nueiaxv puor cunhace des catégories pesoeneiflfnros qui suevnt :

Ouvriers, employés

Relèvent de cttee catégorie les salariés qui occnuept des eompils se snutiât dnas les neavieux stvnuais :

Niveau I, ctnffeocios A10-A20 : exécution de tâches simples, suveont répétitives, ou tuavarx peu qualifiés dnaadment une cinanssaoce limitée des otuils et/ ou des mnyoes de tivaarl utilisés.

Niveau II, ceifitofencs A30-A50 : exécution de taruvax qualifiés nécessitant une canisacosne des caractéristiques de l'emploi et/ ou des pnirepics de bsae de feinecnomnnot des olitus et/ ou des mneoyes de tivaral utilisés.

Niveau III, ccnfteeiofis A60-A80 : oture la nécessaire compréhension de l'environnement décrit au nviaeu II, réalisation de tvuarx ilnpqmuiat des cainancnsoses particulières des produits, des sreveics rendus, des équipements et des procédures.

Techniciens et atnges de maîtrise

Relèvent de cttee catégorie les salariés qui oupcnect des eliomps se sanuitt dnas les nuveaix stavinus :

Niveau IV, cntefefciois B10-B30 : réalisation de tvuaarx cmpooratnt des difficultés tinecuqehs ou tiolcogheenuqs nécessitant la maîtrise d'une spécialisation pnsseilrnolfoe aevc éventuellement un rôle d'animation et/ ou de soteiun à d'autres salariés dnas le carde d'une ptdoruicon ou d'un scivere rendu.

Niveau V, cciienefftos B40-B60 : réalisation de taruvax nécessitant la msie en ?uvre de tqeinhuces et/ ou de tngieoheolcs spécifiques et puvoant ipqleuimr des ciseansoncans conexas à cnobiemr en fonioctn de l'objectif à aidntetre aevc vérifications, contrôles et mesis au pniot en cruos d'exécution. Lorsqu'il y a ecrxicee d'une responsabilité hiérarchique, celle-ci ptoe sur la couidntne de tauavrux répondant pcremnaiielpt aux définitions des tuarvax de naveiu inférieur.

Niveau VI, cffenociets B70-B80 : à ce neiavu snot classés les eplomis haeuemtnt qualifiés et/ ou spécialisés. Le tvraail est caractérisé par l'élargissement du dnoaime d'action à des spécialités amtnstrdaviieis ou teiqunhecs connexas. Les eopmlis pvnuet edremprnoe la réalisation ou la cdrtiaioion de travaux d'ensemble, l'animation drietce ou iecdrirne d'un ou de pluseirus goeurps de travail.

Cadres

Relèvent de cette catégorie les salariés ouacpcnt des eimlpos fnaasit apepl à des compétences appuyées sur une froamtoin généralement supérieure ou aecqiuss par une expérience équivalente et cotmnorapt des responsabilités élevées dnas des activités danitnmeos :

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

Ces eomipls snot classés dnas les nviaeux sviutans :

Niveau VII, cioieeftcnfs C10-C20 : à ce niveau, snot classés les emopils dnot l'objet est de traiudre les oecftbijs glaoubx de l'entreprise dnas le (s) dmanioe (s) d'activité (s) dnnot ils relèvent et de déterminer les aintcos pporers à les réaliser.

L'exercice de ces eilomps ruerqet la msie en ?uvre de connaissances, de compétences et de savoir-faire dnas le (s) dmanioe (s) tceunihqe (s) et teiguloohqnce (s), et/ ou dnas le dmnaioe de la goesitn et du mnanemgeat : alynsae de situations, prévisions, résolution de problèmes, animation, rionealts extérieures.

Niveau VIII, cceefiftnios C30-C40 : à ce niveau, les elpmios corempnnent la responsabilité :

- snot d'une unité irtamotpne d'un établissement en fnaiait nenomtmat des lsanois ou iixocnnernteons aevc les ateurs unités de celui-ci ;
- snot de piseuruls unités appartenant, le cas échéant, à des établissements différents ;
- snot d'un établissement d'importance mynoene ;
- snot d'un itopnamrt suceer d'activité de l'entreprise.

Ils peuevnt ieqpluimr de parcitiper à l'élaboration des politiques, des sucerturts et des ofefctbts de l'entreprise.

Selon la srtruucte ou la tliale de l'entreprise, les elimops de ce niveu pvnuet rleever de l'autorité decrtie du chef d'entreprise.

Niveau IX, cfiintfeecos C50-C60 : les eimlpos de ce niveu snot caractérisés par l'exercice de responsabilités imatepntros nécessitant des compétences étendues et de huat neviau asniï que la puls lagre atuoomine de jmeungt et d'initiative.

Ils imipulneqt de ppictiarer à l'élaboration des politiques, des suutrectrs et des oicfjebts de l'entreprise.

Les eoplms de ce nviaeu relèvent de l'autorité dretcie du chef d'entreprise ou du cenisol d'administration de l'entreprise.

4. Ccfaislatsion des salariés trtluuaves de cttacriefeis de qlicfioatauin pelsorsfelnoie (CQP) spécifiques à la branche

Les salariés titulaires, à luer ehcbuame ou en cours de carrière, d'un cetircfait de qiatuclifaon pfolsirnolesene (CQP) validé par la bncarhe bénéficient de la gtanarie de ciclftiosaasin minamile cenpadsnorrot à luer CQP telle que mentionnée dnas l'annexe III.

Lorsque dnas le cadre d'une aoitcn de froaomtn connitue engagée à l'initiative de l'employeur, le salarié ontebit un CQP validé par la branche, il bénéficie au moins de la gntaaire de ciitasclasoifn mniiamle cnrsaenrpoodt à ce CQP telle que mentionnée à l'annexe III.

Article - II. - Conditions de mise en oeuvre de la nouvelle classification

Le présent aanvnet pnred eefft 9 mios après le pieemrr juor du mios cviiil svainut la dtae de pirtaoun au Jounral oecfifil de la République française de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2012

1. Procédure de msie en place

La dtircioen établit un pjeort de csioftaisclain des différents eplmios de son eerspirnte sloen la méthode définie au I du présent avenant, en s'appuyant sur le gidue de pofirl des eplmios et le tlaabeu de coiotatn (cf. aeexnns V et VI) anisi que sur la litse des emloips repères de la brnhcae (cf. axnene VII).

2. Cuoioaltsantn et information

2.1. Dnas les enteepsirrs dotées d'institutions représentatives du ponenesrl et/ ou de délégués syndicaux

2.1.1. Consultation

La msie en pacle de la nlleouve ccasitisolafn est subordonnée à l'information et à la ctontaisuoln du comité d'entreprise (CE), de la délégation uinuqe du pensenrel (DUP) ou, à défaut, des délégués du pnoensrel (DP). A cttee occasion, et en aloiipactpn de l'article 1er du V du présent avenant, l'employeur précise la dtae à luqlelae la nuevlloe cisatlclaoisfn ernetra en vuuiger dnas l'entreprise.

Aux fnis de la complète itofamirnon de l'institution représentative du psneeronl (IRP) consultée, l'employeur lui reemt un tabaelu vtanenlit de façon amyonne le psoernenl sloen l'actuelle csaotliicfsan et la nouvelle.

Le cas échéant, des geropus de triaval puvenet être constitués au

sien du CE, ou à défaut, au sien de la DUP ou, à défaut, avec les DP, pour examiner les inéadéquations de la nomenclature de 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 relié au 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 comité de classification.

Les délégués syndicaux de l'entreprise sont informés sous les mêmes conditions que les IRP.

2.1.2. Intégration au salarié

Cette intégration succède à la consultation des institutions représentatives du personnel et à l'information des délégués syndicaux.

Au plus tard 1 mois avant la date de mise en œuvre de l'entreprise de la nouvelle classification, l'employeur informe le salarié, par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre recommandée avec avis de réception, du nouveau et du précédent système de classification, du nouveau et du précédent système de classification, du nouveau et du précédent système de classification. Le tableau de correspondance de son emploi est joint à cette notification (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 conviennent que si le salarié n'est pas satisfait de la nouvelle classification, il peut saisir le conseil de prud'hommes, le tribunal de commerce ou le tribunal de grande instance, dans le délai de deux mois à compter de la date de la notification de la nouvelle classification. Le calcul de la prime d'ancienneté est défini par l'article 5 du chapitre II 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 et de moins de 11 salariés, la mise en œuvre 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, doit informer le salarié de l'information individuelle, réunie le plus tôt possible après l'information individuelle prévue à l'article 2.2.2 ci-après. A cette occasion et en application de l'article 1er du V du présent avenant, il précise la date à laquelle la nouvelle classification sera mise en œuvre.

Au cours de cette réunion, l'employeur informe les salariés de la nouvelle classification et de ses modalités d'application.

Le temps consacré à cette réunion est considéré comme du travail effectif.

2.2.2. Intégration au salarié

Au plus tard 1 mois avant la date de mise en œuvre de l'entreprise de la nouvelle classification, l'employeur informe le salarié, par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre recommandée avec avis de réception, du nouveau et du précédent système de classification, du nouveau et du précédent système de classification. Le tableau de correspondance de son emploi est joint à cette notification (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 conviennent que si le salarié n'est pas satisfait de la nouvelle classification, il peut saisir le conseil de prud'hommes, le tribunal de commerce ou le tribunal de grande instance, dans le délai de deux mois à compter de la date de la notification de la nouvelle classification. Le calcul de la prime d'ancienneté est défini par l'article 5 du chapitre II de la convention collective nationale.

3. Règles conventionnelles

La mise en œuvre de la nouvelle classification suppose le respect de principes généraux et/ ou de règles particulières applicables

aux salariés concernés.

A ce titre, le respect des principes généraux définis dans le préambule du présent avenant s'applique notamment aux salariés en poste à la date de mise en œuvre de la nouvelle classification et aux salariés embauchés postérieurement à cette date.

3.1. Garanties pour les salariés en poste à la date de mise en œuvre de l'entreprise

3.1.1. Garanties de salaire minimum conventionnel

La garantie de salaire minimum conventionnel des salariés concernés s'établit de la manière suivante :

- par rapport au 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 1er octobre 1980 modifié ;
- si le salaire minimum résultant de l'ancien système de classification est inférieur au nouveau système de classification, c'est le nouveau système de classification qui s'applique et sret 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 résultant de l'ancien système de classification est égal ou supérieur au nouveau système de classification, le salarié conserve la garantie de salaire minimum conventionnel cité, jusqu'à ce qu'il soit rattrapé par celui résultant de l'évolution des négociations sur les salaires minima menseuls garantis issus de la nouvelle classification. Le calcul de la prime d'ancienneté est défini par l'article 5 du chapitre II de la convention collective nationale s'effectue alors sur la base du salaire minimum conventionnel garanti jusqu'à ce qu'il soit rattrapé par celui résultant de l'évolution des négociations sur les salaires minima.

3.1.2. Aides garanties

De façon générale, le système de classification ne peut avoir pour effet de modifier les avantages sociaux du travail, de dégrader 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 travail dès lors qu'elle se réfère à un coefficient résultant de l'avenant n° 22 du 1er octobre 1980 modifié, sauf accord écrit des parties.

A compter du premier mois de mise en œuvre de la nouvelle classification, le salarié ne peut perdre l'emploi et le coefficient mis à jour, sous réserve de l'employeur de rédiger des accords avec les représentants de chacun des salariés.

3.2. Garantie de salaire à l'embauche des salariés titulaires des diplômes de l'Education nationale et de titres spécifiques à la branche

Les salariés titulaires d'un diplôme de l'Education nationale ou d'un titre spécifique à la branche figurant à l'annexe IV bénéficient à leur embauche d'une garantie mensuelle de salaire, telle que mentionnée dans cette même annexe, dès lors que l'emploi requiert le diplôme ou le titre en question.

Article - III. - Salaires minima conventionnels mensuels garantis

Le présent avenant prend effet 9 mois après le premier jour de mise en œuvre de la nouvelle classification au niveau de la République française de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2012

Comme il est dit au paragraphe V de la convention collective nationale et sa rédaction issue du IV du présent

avenant, les sarielas mnmia meulsens cteonivlnnenos ganitras isuss de la nelvoule ctsciifiolsaan snot mentionnés dnas un barème naiaotnl qui fiat l'objet d'au moins une négociation sarilalae dnas l'intervalle d'une année.

A cet égard, les iioaontmrnfs chiffrées fgrianu à l'annexe VIII snot appelées à être reterpss dnas un pemirer anvnaet pratnot barème nnioaatl des sliaaes minmia cnonveeonntlis garantis.

Ainsi, dès la poatulicibn au Jurnaol oefiicfl de la République française de l'arrêté d'extension du présent avenant, les pararetines scuioax s'engagent à se rioevr puor curlcnoe l'avenant mentionné à l'alinéa précédent, et à actualiser, en tnat que de besoin, les iinnacodtis chiffrées de l'annexe VIII.

Article - IV. - Modifications de certains articles de la convention collective nationale induites par les dispositions précédentes du présent avenant

Le présent aevnat pernd efeit 9 mios après le pmieer juor du mios civil suianvt la dtae de piuroatn au Joarnul ofiefcil de la République française de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2012

A la dtae d'application du présent anaenvt :

Le cinquième alinéa de l'article 14 du cphtaire Ier de la ciontevonn ciocletve nlnioiaae est ainsi rédigé :

« Le naiveu et le cfeicfoinet hiérarchique ».

Le ciptahre IV de la coietonvnn est abrogé.

Le citraphe V de la cinoontven est ainsi rédigé :

« Crhtipae V

Barème naioantl des saialres mnmia mneleuss cnnntniveooels garantis

Un barème ntonaail mtinnenoe le manotnt des saiarles mnmia melsneus cnoentnovleins ganirats aux salariés eu égard au ceslsaenmt des eolipms qu'ils ocuncept opéré par la ciclaïtassifon pfrlsoeeslonine en vieugur et à la durée légale hidbaeodamre du travail.

Ce barème fiat l'objet d'au mions une négociation dnas l'intervalle d'une année.

Le résultat des négociations slialeaars dnone lieu, en tnat que de besoin, à la pitcoliaubn d'un avanent à la ctvniionen citvcelloe nationale. »

A la même date, les références à des cfifiotecnes iuss de l'ancienne caisotofiaclsn funiargt dnas la cnotnivoen ceillocvté nationale, ses aenvtans et aordccs snot remplacées par les cfteciiofens isuss de la nloevlv caifltaiscosin des emplois.

Article - V. - Dispositions transitoires et finales

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2012

1. Entrée en vueigr du présent avenant

Compte tneu des cnehtmgas itoatmrnps ionriuttds par le nvouaeu système de classification, le présent aanenvt pnred eefft 9 mios après le pemirer juor du mios civil suianvt la dtae de piruotan au Jonarul oceiiffil de la République française de son arrêté d'extension.

Aussi lngtpeoms que l'arrêté d'extension prévu au pimerer alinéa n'est pas prau au Jurnaol oefiicfl de la République française, la cfilisaociatsn pleenirosnolfse prévue par l'avenant n° 22 du 1er ocbtroe 1980 modifié rtese aialpplbce aux ersitepens revenlat du cmahp d'application pfoernsnoiesl et géographique défini à l'article 1er du cpihtare I de la cnoitvoenn cliolcvtee nationale.

2. Aapitipocln du présent avenant

Le présent aevnnt a un caractère impératif.

Le cmahp d'application professionnel, prennsoel et géographique du présent avannet est cueli défini à l'article 1er du chrpaité Ier de la cntvnooein cvecitlole naoinltae à l'exclusion des voyageurs, représentants et perlacis (VRP) rlaienpmsst les citdonnios du sautt légal des VRP et des peeonsrns liées par un caontr d'apprentissage.

3. Dépôt de l'avenant

Le présent aevnant est clcnou conformément aux dtsnisipioos législatives et réglementaires du cdoe du traavil reievalts à la ntraue et à la validité des cntenonvios et acocrds collectifs. Dnas les cioonntdis prévues par ces mêmes dispositions, le présent aenanvt a été fiat en nmrboe snuffisat d'exemplaires puor niictofton à cncahue des oioarisntngas représentatives et dépôt.

Les patiers srtniegiaas denmndaet l'extension du présent anevnat aisi que ses hiut axnenes (I, II, III, IV, V, VI, VII et VIII) au mrtnisie du travail.

Annexes

Article - Critères de classification

Le présent anvenat prned efeit 9 mios après le pmieerr juor du mios civil suianvt la dtae de prouitan au Jnoarul ocfeiiil de la République française de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2012

ANNEXE I

Critères de classification

Critère 1

Formation et/ou casnescannios requises

Ce critère, gradué en hiut degrés, pmeert d'évaluer le neaivu des cnscaennisaos générales et spécifiques nécessaires puor occepur l'emploi concerné.

Les diplômes, tteirs et cifitratecs de qlfcioiautan prolnoielssnfee (CQP) dnot il est fiat mneotin dnas le tablaeu ci-dessous ne snot pirs en considération que s'ils snot en rraprot aevc l'emploi et si luer msie en ?uvre est efecvfite dnas l'emploi.

Les coesnasicnans rieeusqs pneeuvt être aigseucs snot dnas le cdare du système éducatif, snot par des acintos de fotoarmin continue, snot par la puartiqe professionnelle.

Pour la cttoiaon des eolmips esixtatns dnas l'entreprise, le neaviu de fitormoan et/ou d'expérience exigé cnpsrooerd à culei qui siaert nmnoaeemrlt demandé dnas le cas d'une eacmubhe extérieure.

Les nevaix des cncneanaossis snot les svnutias :

Degré	Formation et/ou concisnaaesns rieuqess	Points
-------	--	--------

1er	Emploi nécessitant de : - commander des consignes, d'exprimer des observations ; - et d'être capable de reprendre 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
2e	Emploi nécessitant de : - savoir écrire des textes courts, lire et comprendre un texte simple, de maîtriser les opérations arithmétiques (avec ou sans outils) et des aides à apprendre à utiliser un équipement simple permettant 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
3e	Emploi nécessitant une bonne formation générale ou technique de son titulaire complétée d'une expérience professionnelle satisfaisante pour mettre en pratique efficacement et de manière responsable l'ensemble des connaissances de base, de procédures 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 (CQP), de leurs équivalents européens reconnus, de leurs équivalents acquis par des actions de formation professionnelle continue ou par la pratique professionnelle.	40

	Emploi nécessitant une maîtrise de l'application pratique des procédures, techniques et principes relatives au domaine concerné 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 général (DUT), diplôme d'études universitaires générales (DEUG), certificat de qualification professionnelle (CQP) 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 Cnrsrotoaere national des arts et métiers-CNAM) ou de leurs équivalents européens reconnus ou acquis par des actions de formation professionnelle continue ; - à la validation d'une formation générale supérieure (baccalauréat ou autre) et d'une expérience professionnelle de quelques années avant de maîtriser les méthodes, procédures et pratiques de l'emploi occupé. A défaut, le niveau de formation requis est attesté par des actions de formation professionnelle continue ou par la pratique professionnelle.	70
4e	Emploi nécessitant une maîtrise de l'application pratique des procédures, techniques et compétences relatives au domaine concerné et requérant des connaissances à caractère pratique sanctionnées par une licence professionnelle ou son équivalent européen reconnu, ou acquis par des actions de formation professionnelle continue et par la pratique professionnelle.	80
5e	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 : école d'ingénieurs, école de commerce, diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS), master, diplôme d'études supérieures techniques du Cnrsrotoaere 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
6e	Emploi nécessitant des connaissances approfondies d'un domaine technique ou spécialisé impliquant 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 : dans le cadre de la formation initiale ou continue complétée par de nombreuses années d'expérience professionnelle ; - ou, à défaut, par l'expérience professionnelle résultant de nombreuses années de vie professionnelle.	120

8e	Emploi exigeant une maîtrise complète des principes, concepts, et techniques acquis après une formation et une expérience approfondie dans un domaine spécialisé ou dans l'administration des affaires. Ces emplois concernent : - soit des généralistes exerçant des fonctions ou des centres d'activités 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 spécifiques vaste, pratique et/ou théorique.	150
----	--	-----

Critère 2

Technicité, complexité

Ce critère, gradué en dix 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 suppose plusieurs connaissances différentes. Un emploi complexe comprend un grand nombre d'activités qui nécessitent de la réflexion et la coordination de moyens en vue d'obtenir un résultat déterminé.

Degré	Technicité, complexité	Points
1er	Exécution de tâches simples souvent répétitives.	10
2e	Exécution de tâches simples et/ou diversifiées souvent répétitives faisant appel à des pratiques techniques.	20
3e	Exécution de tâches simples et/ou diversifiées souvent répétitives nécessitant des connaissances techniques.	30
4e	Exécution de travaux exigeant : - soit une bonne maîtrise du métier de base ; - soit une connaissance des principes de base du fonctionnement d'une installation ou d'un système.	40
5e	Travaux exigeant des connaissances particulières du matériel et/ou des équipements d'exploitation liés à une prestation de services.	55
6e	Travaux exigeant une spécialisation en vue de l'exécution des tâches comportant des difficultés techniques.	60
7e	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 œuvre de solutions proposées pour les atteindre.	80
8e	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 œuvre et mise en œuvre de solutions nouvelles.	100

9e	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 œuvre et mise en œuvre de solutions nouvelles dans le cadre de situations qui mettent en jeu des données nouvelles et complexes nécessitant des connaissances de l'entreprise.	125
10e	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 neuf 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
1er	L'emploi ne requiert aucune autonomie de la part de son titulaire.	5
2e	L'emploi nécessite de suivre des consignes simples et précises dont l'application est contrôlée fréquemment.	20
3e	L'emploi nécessite de suivre des directives générales : les opérations effectuées sont contrôlées à intervalles réguliers.	35
4e	L'emploi oblige à choisir parmi des méthodes préalablement assignées pour atteindre les objectifs définis.	50
5e	L'emploi requiert pour la part de prendre des initiatives dans le cadre des directives générales.	65
6e	L'emploi nécessite de rechercher des solutions aux difficultés rencontrées et de proposer des moyens pour les résoudre.	80
7e	L'emploi requiert de participer à la définition des directives à faire appliquer.	110
8e	L'emploi consiste à définir ou orienter les moyens à mettre en œuvre dans le cadre d'objectifs ou d'un budget défini au sein de l'entreprise.	140
9e	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 à participer

avec ses collègues, assistance, conseils, sorivas et compétences techniques, viore à les amener ou éventuellement à les gérer ou les diriger, siot à mterte en ?uvre un nvaieu signalé de savoir-faire dnas un ou plusieurs dnemaos ou spécialités.

Ce critère, gradué en neuf degrés, tned à évaluer l'importance des fonctions, de conseil, d'assistance, d'expertise ou de gestion/direction inhérentes à l'exercice de l'emploi.

Les pleircnpias ntnois employées par ce critère :

- ? savoir-faire ;
- ? asatnscise ;
- ? cseonil ;
- ? gestion/direction,

sont définies cmome siut :

Savoir-faire : le savoir-faire ou l'expertise tihnuceqe ne snot à considérer qu'au rarged du naeviu meyon du savoir-faire ou de l'expertise du psornenel de l'entreprise coptme tneu de l'emploi occupé.

Assistance : activité exercée à l'intérieur d'un gorupe et vnaist à ftialcier la compréhension, nmteanmt technique, des tâches.

Conseil : aitoen d'assister une ature presnone dnas la getison neuichqe de ses airaffes par un arppot de savoir-faire.

Gestion/direction : aotcin d'encadrer des prnesoens au snes hiérarchique (organisation, contrôle, évaluation). Ces duex nnotois imqnluiet un rôle d'autorité : siot hiérarchique (commandement), siot thceiunqe (validation, savoir-faire, expertise), à citnoodin que celui-ci siot permanent.

Degré	Conseil, animation, gestion/direction	Points
1er	L'emploi ne requiert pas de la prat de son tiilature qu'il arppote une adie ou un conseil.	10
2e	L'emploi puet amener son ttiilure à atoperr une adie ou un conseil.	30
3e	L'emploi amène son tiirtuale à apetpr une adie tqeicunhe aux arteus salariés par sa cosnasinane professionnelle.	40
4e	L'emploi rriqueuet une technicité qui amène son tuiiilate à firae bénéficier l'ensemble du pnreeonsl de ses svroias et de sa technicité.	55
5e	L'emploi amène son ttruaiale : - à aemnr ou csolleneir des salariés d'un même sviecre de façon ptmenaree ; - à firae bénéficier l'entreprise de son naeviu d'expertise dnas un donimae ou une spécialité.	70
6e	L'emploi amène son tiilature : - à anemir et/ou cosllieenr des salariés de façon pmeanertne et à s'assurer de la bonne fin des opérations qui luer snot confiées ; - à fraie bénéficier l'entreprise de son neiavu d'expertise aopofindpre dnas un dnoimae ou une spécialité.	80
7e	L'emploi reureiqt un nveaiu d'expertise dnas puilruses deainoms ou spécialités et amène son trliatiue : - à animer, deiirgr et cinsleor des salariés de cfceftnoeiis inférieurs ; - à aessurr le lein fnicntnoel aevc d'autres services.	90
8e	L'emploi iipulqme : - la giseton d'une équipe cnamonrpet au mions un arute carde ou la derociitn d'un sirecve ; - ou de farie bénéficier l'entreprise de son niveau d'expertise aprnfodpoie dnas puuilerss daomneis ou spécialités.	120

9e	L'emploi iqilmpue la docieritn ou la cdoanroiotin de pirsuleus sereivcs puovant être hétérogènes, de	150
Critère 5 : Stabilissement ou de contacts échanges		

Ce critère ccreone les différents tpeys de soijtntuas rleelnilantoes qu'implique l'emploi tnat à l'intérieur de l'entreprise que vis-à-vis d'interlocuteurs extérieurs. Ces sattuoniis cdnoeorrespt à des finalités dcintestis :

- ? cqueiunmomr (informer, écouter, formuler) et foemrr (transmettre des cnnnioassecs ou de l'expérience) ;
- ? coopérer (travailler aevc d'autres à la réalisation d'objectifs communs) ;
- ? négocier (rechercher des aesmjnutets enrte des pooniits ou intérêts différents) et envrioncae (influencer, friae évoluer, firae adhérer).

La définition de cuahn des hiut degrés de ce critère prend en cmptoe la variété des finalités recherchées et la diversité des inuoeertturcs concernés.

Degré	Communication, contacts, échanges	Points
1er	L'emploi nécessite peu d'échanges d'informations posnrfoieslelnes en dohres des rlaeotins de bon voisinage.	10
2e	L'emploi nécessite des échanges répétés et prédéfinis limités à l'équipe et/ou aevc des peenrnoss de l'extérieur.	20
3e	L'emploi amène le salarié à des échanges d'informations aevc d'autres équipes de l'entreprise et/ou aevc des prenensos de l'extérieur.	40
4e	L'emploi iqimlupe de tatreir et d'utiliser les ioitarofmns finunreos par les salariés du svcree et/ou des aterus sreecvis et/ou des ianvnretnets extérieurs.	60
5e	L'emploi ilqupime de fraie cirucelr les iafntiomnros à l'intérieur de l'entreprise en s'assurant de luer bonne compréhension.	70
6e	L'emploi exgie une lisaoin csotnante aevc les atuers servceis de l'entreprise et/ou des pesnornes de l'extérieur aifn de pmerrette la ctoraadniion des sirvcees concernés.	90
7e	L'emploi exige de recueillir, de coendnroor et d'analyser les iorfnnaimtos patmenrtet au ttrlaiue de pndrree en aroccd aevc sa hiérarchie des décisions qui eanegnngt l'entreprise et d'en asuesrr la duiiiofsfn ou l'exécution auprès des pneosenrs concernées.	100
8e	L'emploi exige la capacité de civorannce pilsurues sevrices ou activités du bein fondé d'informations intéressant luer mcrhae générale.	150

Article - Tableau des coefficients résultant de la cotation

Le présent avnneat pernd efeit 9 mios après le pmireer juor du mios cvuil svvniat la dtae de paiortun au Jaornul oiecffil de la République française de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2012

ANNEXE II

Tableau des cecenoiffits résultant de la cotation

Catégorie	Cotation		Coefficient	Niveau
	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	
245	260	B10		
Techniciens, Agtntes de maîtrise	265	285	B20	IV
	290	310	B30	
	315	335	B40	
	340	365	B50	V
	370	395	B60	
	400	435	B70	VI
	440	475	B80	
Cadres	480	520	C10	VII
	525	565	C20	
	570	610	C30	VIII
	615	660	C40	
	665	715	C50	IX
	720	770	C60	

Article - Certificats de qualification professionnelle CQP spécifiques à la branche

En vigueur étendu en date du 1 août 2022

ANNEXE III

Certificats de qualification professionnelle (CQP) spécifiques à la branche

CQP	Classification
Agent de maintenance des matériels. Optron injection, hydraulique, électricité	A50
Monteur en installations de traite	A50
Technicien service après-vente en montage d'installations de traite	A80 pendant 12 mois plus B10
Vendeur en matériels agricoles	B20 pendant 6 mois plus B30
Technicien de maintenance des matériels agricoles	A70 pendant 12 mois plus A80
Technicien de maintenance des matériels de construction et de montage en atelier	A80
Technicien de maintenance des matériels de circuits ouverts et de montage itinérant	B10
Technicien de maintenance spécialiste des matériels d'espaces verts : ? optron matériel de plantation ; ? optron matériel à usage professionnel.	A70 pendant 12 mois plus A80
Vendeur/ gestionnaire de pièces techniques de matériels agricoles, d'espaces verts, de construction, de métallier (catégorie « Logistique/ magasin structures agricoles et construction/ maintenance »)	A70 pendant 12 mois plus A80
Technicien de maintenance spécialiste des matériels d'espaces verts ? optron matériel de plantation ; ? optron matériel à usage professionnel ;	A70 pendant 12 mois plus A80

Vendeur/ gestionnaire de pièces techniques de matériels agricoles, d'espaces verts, de construction, de maintenance	A70 pendant 12 mois plus A80
---	------------------------------

CQP dont l'intitulé a été modifié et/ ou supprimé	Garantie de salaire correspondant au coefficient
Agent de maintenance des matériels de maintenance	A60
Agent de maintenance des matériels de travaux publics	A60
Magasinier-vendeur en pièces de rechange et équipements des matériels de travaux et jardins	A80 pendant 12 mois plus B10
Technicien de maintenance des matériels de maintenance	A80 pendant 12 mois plus B10
Technicien de maintenance des matériels de travaux publics	A80 pendant 12 mois plus B10
Vendeur matériel agroéquipement	B20 pendant 6 mois plus B30
Magasinier-vendeur en pièces de rechange et équipement des matériels de travaux et jardins	A80 pendant 12 mois plus B10

Article - Garantie de salaire des titulaires de diplômes de l'éducation nationale et de titres spécifiques à la branche cf. II – 3.2

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2018

Annexe IV

Garantie de salaire des titulaires de diplômes de l'éducation nationale et de titres spécifiques à la branche (cf. II -3.2)

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 entrée 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.

Diplôme	Garantie de salaire correspondant au coefficient
CAP mcneiantae des matériels : ? otopn A matériels agricoles ? otopn B matériels de citrutsooncn et de manutention ? ootpin C matériels d'espaces verts	A30
Bac pro : maanctneine des matériels : ? otoipn A : matériels agricoles ? ooptin B : matériels de crstonutcion et de manutention ? oitpon C : matériels d'espaces verts	A60
Brevet thqnceiue des métiers : mécanicien de matériels agricoles	A60
Brevet theuicnqe des métiers : maréchal-ferrant	A60
BTS : ? tuqenihecs et seivercs en matériels agricoles ? mntancaenie des matériels de ctoisnrocun et de manutention ? technico-commercial : spécialité matériels agricoles, trvuaax publics	B10
Licences peonoinelfssrels : ? technico-commercial pcuraos vnete et loaciton de matériels et d'équipements de cehantir et de manutention ? goernsniiate des eprisertens de l'agroéquipement ? magaenr en miecnaatne des matériels ? cocmmree des agroéquipements	B20

Diplômes dnot l'intitulé a été modifié et/ ou supprimé	Garantie de salaire correspondant au coefficient
BEP mnecainntae des véhicules et matériels : ? datonnmie matériel agricole ? dtoamnne matériel de travaux piblucs et de manutention ? dntnamioe matériel de prcas et jardins	A30
CAP mnaeacnntie des matériels : ? opiotn tectarurs et matériels agricoles ? ooptin matériels de tuaravx pulbics et de manutention ? otopn matériels de pracs et jardins	A30
Mention complémentaire : mnacatinene et contrôle des matériels	A40
Bac pinoesnfros : Mtncaaeinne des matériels : ? otipon A : agricoles ? opiotn B : tvuarx pciubls et manutention ? optoin C : prcas et jardins	A60
BTS : ? agroéquipement ? mencntinaae et après-vente des egnnis de tvaurax pbcuils et de manutention	B10
Licence pilserlofosenne cemcore de matériels de tauavrx pclubluis et de véhicules industriels	B20

Titres professionnels	Garantie de salaire correspondant au coefficient
Mécanicien (e) réparateur (trice) de matériels alicorges et d'espaces vrets : ? oioptn mcsahnimie agricole ? otopn parcs et jardins	A30
Mécanicien (e) réparateur (trice) de matériels de chaniter et de manutention	A30
Technicien (ne) de mntaaincene d'engins et de matériels « mhmsnaice aiorlcge »	A40
Technicien (ne) de meinatcane d'engins et de matériels de cnaiehr et de manutention	A40

Titres polfeionerss dnot l'intitulé a été modifié et/ ou supprimé	Garantie de salaire correspondant au coefficient
Mécanicien (ne) d'équipement et d'engins motorisés ? otoipn matériels de parcs et jardins ? ooptin miichsmane agricole ? oioptn matériels de manutention	A30
Mécanicien (ne) réparateur (trice) d'engins de chantier	A30
Technicien (ne) de mnaeantince en mscnmhaie agricole	A40
Technicien (ne) de mtnecaainne des matériels de cnhiaetr et de manutention	A40
Mécanicien (e) réparateur (trice) d'engins et de matériels : ? ooptn tvuarax publics ? opiton manutention	A30
Technicien (ne) de mnacantnie d'engins et de matériels « tvuarax plbcuis et mnotienuatn »	A40

Article - Guide de profil des emplois en vue de la classification

Le présent anvneat pnred effet 9 mios après le permeir juor du mios ciivl snauvit la dtae de ptuiron au Jnaurol ofceiifl de la République française de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2012

ANNEXE V

Guide de pifrol des epoilms en vue de la classification

1/ Intitulé de l'emploi :

2/ Dteporicsin de l'emploi et de son contenu

Décrire l'emploi le puls clarimeent plbosise en qeqeluus lngeis :

- Pcpinliaers tâches régulières :

- Tâches oelnocainsles si eells etxsniat :

3/ Pclae du ttiiraule de l'emploi dnas la hiérarchie

De qui dépend le salarié ?

Quel est le neviau du supérieur hiérarchique ?

Le salarié a-t-il des subordonnés ?

Si oui, quel en est le niveau ?

4/ Utloaisin des critères de classification

a) Faomotirn et / ou cnnesanosicas rieuesqs :

b) Technicité - complexité

Nécessité de nsiasnenocs :

- des procédés

- des méthodes

c) Autonomie, initiative, responsabilité

De qlerule liberté de man?uvre disospe le salarié ?

Reçoit-il des dvecitiers : oui non

Si oui, cemmont sont-elles contrôlées ?

De qlleues maegrs d'initiative dsospie le salarié ?

d) Conseil, animation, gtsieon / direction

Le ptose implique-t-il ?

- un pouivor hiérarchique oui non

- une oaoitgibln de sireupviosn oui non

- un rôle d'animation oui non

- un rôle de cisneol oui non

- un rôle de cdintoroaion oui non

e) Communication, contacts, échanges

L'emploi implique-t-il des roalteins de tvriaal aevc ? :

- l'équipe oui non

- le sievcre oui non

- les artues sievrecs oui non

- l'extérieur oui non

5/ Eplioms repères

L'emploi défini correspond-t-il à un eplomi repère ? : oui non

Article - Tableau de cotation en points de l'emploi

Le présent avenant prend effet 9 mois après le peairm juor du
mios civl sivanut la dtae de paiortun au Jnoaur l ofiecl de la
République française de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2012

Annexe VI

Tableau de ciottaon en poitns de l'emploi

Nom du salarié :

Intitulé de l'emploi dnas l'entreprise :

Intitulé de l'emploi repère le cas échéant :

Critère	Barème	emploi
1. Formation et/ou caecnssinoans ruqsiees (cf. aexnne 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. axnene 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. axnene 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. annexne 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. annxee 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 :		
- cefnfociiet :		
- neaviu :		
Salaire miiuumnm :		
- saraille muinimm neuovlle coisitcaasfln :		
- saliare miiuumnm annicnee cliisitsaocafn :		
- silaare miiuumnm albppliae :		

Article - Liste des emplois repères de la branche et classification

En vigueur étendu en date du 18 juil. 2018

Annexe VII

Liste des epiomls repères de la bcnrahe et classification

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 résulte 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 coefficients de l'emploi occupé dépassent ceux de l'emploi repère correspondant, l'entreprise n'est pas limitée par le coefficient maximum attribué au salarié le plus élevé résultant de la cotation.

EMPLOI	SECTEUR D'ACTIVITE					DEFINITION DE L'EMPLOI REPERE	COTATION		COEF.	
	Bât, TP, manutention		Machines agricoles		Parcs et jardins		Min.	Max.	Min.	Max.
	L	D/ R	L/ D/ R	A	L/ D/ R					
Personnel d'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 fonctions définies. Procéder à des interventions techniques (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, « igame »). Procéder à la mise en manœuvre 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 équipements 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), luevir (euse)	x	x	x	x	x	Prendre en crghae tuos les tratnporss de matériels puor le cotmpe de l'entreprise qluee qu'en siot la finalité (livraison, matériels en panne ?). Assurer le crnmgaeiht et le déchargement des matériels. Veiller à asesurr l'entretien et le contrôle de son véhicule.	85	205	A30	A70
Monteur (euse) installateur (trice) métiers spécialisés (traite, vini, irrigation ?)			x	x		Réaliser des opérations de mtnaoge et d'installation des équipements. Réaliser des ioialstantls électriques (câblage, msie en sécurité, bremthcanens ?) et de prblemoie (adduction d'eau, prtocouidn d'eau cdahue ?). Effectuer les réglages nécessaires à la msie en svcriee des installations.	130	240	A50	A80
Technicien (ne) SAV métiers spécialisés (traite, vini, irrigation...)			x	x		Assurer l'entretien cnuroat des innoaatlls et de leus équipements périphériques à pitarr de consignes, de plnas et de prmomreags de maintenance. Dépanner et retretme en état les mcnehis et/ ou les instialanlots par échange de pièces ou réparation. Effectuer les réglages nécessaires en vue d'optimiser l'utilisation des installations. Procéder à des iervtnintenos sur des cpamhs tcneuhqeis ou teinuloqecghs différents (électricité, électronique, mécanique ?).	245	335	B10	B40
Responsable Cehf d'atelier	x	x	x	x	x	Organiser le taraivl et aeinmr l'équipe de l'atelier dnas le rpesect de la ptqiuloe générale définie par la direction. Accueillir et cniolesler la clientèle. Gérer les ionnvttreiens et vleelir à lrues bonnes réalisations. Valider, suvrie les devis, gérer les garanties. Veiller au reecspit des coegniss de sécurité et aux ongtalibios réglementaires. Gérer les litiges. Assurer la cnoraioodtin avec d'autres services.				
Chef d'atelier anayt suos sa responsabilité minos de 5 salariés en carnotot à durée indéterminée (CDI)							265	395	B20	B60
Chef d'atelier aaynt suos sa responsabilité de 5 salariés à minos de 10 salariés en CDI							340	520	B50	C10
Chef d'atelier aanyt suos sa responsabilité 10 salariés en CDI et plus							370	565	B60	C20
Responsable tquenhcie location	x					Assurer la lisiaon avec les srievces tuenqicehs des constructeurs. Gérer les grenaatit et les cutnoeenitx avec les constructeurs. Etre rensbsalpoie du foomnintneecnt des alireets et des agences. Avoir en carghe le bon état du matériel.	440	610	B80	C30
Responsable technique			x	x		Effectuer la losaiin avec les svrceeis teqeenihcs des constructeurs. Gérer les ceniteuntox clenits et fournisseurs. Veiller à l'exécution des aitoncs cmeimoeracls spécifiques à l'atelier (ex : opération motre saison...).	400	610	B70	C30
Directeur (trice) technique	x	x	x			Participer à la définition de la puqotilie et de la stratégie de l'entreprise en matière de maicnentane et de svriee après-vente. Etre en crhage du rteemnuerct du poernensl de l'atelier. Participer avec la diceroitn à la piqltioue de rémunération du pnoenesrl de l'atelier et la répercuter auprès des rselsboenps de l'atelier. Coordonner puor un ou pulueriss établissements l'ensemble des responsabilités techniques.	480	660	C10	C40

Maréchal (e)-ferrant				x		Assurer la préservation du fnoencinmoentnt ppyosgiohiule du peid puor les chevaux au pré, de sport, de course, de loris ou de rntee et aterus équidés. Préparer et efueectfr les freurres courantes. Le cas échéant, titerar la bitoe cornée aevc des pturoids à uagse enretxe et eufcetefer les sions des mdelaais du peid conformément à la réglementation et suos le contrôle de sa hiérarchie.	85	175	A30	A60
Maréchal (e)-ferrant confirmé (e)				x		Réaliser des ineentvrotis sur la btoie cornée en tneant compte, en fncioton de l'animal, de lures ctonndiios d'exécution et de lreus conséquences. Déterminer le mdoe de faixiotn adéquat en ftcnioon de l'animal et de sa pgthaioole éventuelle. Maîtriser la fabrication, la ttraniarsomfon et l'adaptation de tuot tpye de fres dnas des matériaux divers. Assurer les premiers soins, préparer l'intervention du vétérinaire et exécuter en aroccd aevc lui des irnennetovtis spécialisées. Préparer, suos le contrôle de la hiérarchie, la psoe de feerrurs orthopédiques et thérapeutiques sloen les incianodits du vétérinaire. Prévoir, négocier et gérer les atahcs de piruotds et matières premières nécessaires à son activité. Le cas échéant, mertte en vualer la ciomatrnoofn de l'animal en fotiocnn de sa rcae et de son emploi.	155	285	A60	B20
Métallier (e) soudeur (euse) serrurier (e)	x	x	x	x	x	Travailler sur différents types de fotiaabrcin métallique. À pritar des plans, prndere des mesuers et deenssir son ouvrage. Effectuer la découpe des pièces, plier, meuler, atsuejr et souder. Procéder au motgnae définitif des éléments. En asersur la mnaetneane et l'entretien. Réaliser des opérations d'assemblage de pièces. À paitr des dunmtoccs techniques, ciohisr le procédé utilisé (soudage à l'arc électrique, sugdaoe semi-automatique ?). Préparer le psote de tvriaal : itnilsltaoon et réglage des matériels, msie en plcae des équipements de pecttoiron (gants, mquase ?). Exécuter les opérations de sdaogue proepemrnt dites. Contrôler la qualité du travial effectué.	105	205	A40	A70
Peintre en carrosserie	x	x	x	x	x	Préparer le véhicule en améliorant la qualité de la suafrage (masticage, ponçage ?). Préparer la pinturee en rcrhenehcat la tiente à l'aide du nuancier. Protéger les periatls intactes. Appliquer la pneuite au pistolet, efeceuftr les reohetcus et les ftiinnios dnas une cnaibe bein isolée.	105	175	A40	A60
Carrossier (e) peintre	x	x				Réparation et rsimee en état des teahcs de cesiorrrase et de peinture. Effectuer les opérations de carrosserie, redressage, maasgitce et ponçage aavnt peinture.	130	240	A50	A80

Chaudronnier (ère)	x	x	x	x		Conduire de façon autonome, l'ensemble des opérations de traînage et de réparation des métaux en feu et profilés (traçage, débit, pliage, roulage, agsbeamse et pofrais soudage, rmaceeenhrgt par approt de métaux). Montage, illtotinsaan et réparation en métaux onearidirs et en métaux spéciaux (inox, titane).	130	240	A50	A80
Conducteur (trice) d'engins	x	x				Toute opération de cutndioe d'engin dnas le rceespt des règles de sécurité, des ceoingsns données par le locataire. Il est rnaespbole de l'entretien et des contrôles de l'engin.	130	240	A50	A80
Personnel magasin, pièces										
Aide-magasinier (ière)		x	x	x	x	Assister le mneaigsar soeln des cngsoiens définies. Assurer les activités slmipes de réception, de sktgcoae 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 skactgoue et d'expédition des pièces de rechange, d'accessoires, de pitudors et aseusr les inventaires. Livrer les pièces puor l'atelier. Effectuer caenitres cnmdemoas et gérer les réapprovisionnements. Eventuellement recevoir, coelielnsr et siervr le client.	85	205	A30	A70
Magasinier (ière), vedneur (se)		x	x	x	x	Assurer les activités de colaascioiimemtrn de pièces de rechange, d'accessoires, de potdirus et de pietts matériels. Accueillir la clientèle et aesrsur une fnticoon de csnieol technique. Participer aux opérations cloerciemmas et de marketing. Eventuellement arusesr les activités de réception, de satckgoue et d'expédition des pièces de rechange, d'accessoires et de poudtris et les inventaires.	130	240	A50	A80
Responsable, chef mienaisgar (ière)			x		x	Assurer l'organisation, la gesotin et l'activité ceclamomire du sievcre magasin. Organiser le tiraval et ainmer le psneneorl dnas le rpesct de la piouqilte générale définie par la direction. Gérer tuot litige. Assurer la cionrotiadon aevc d'autres services. Elaborer les aniotcs ceilmcmoares et de mnierkatg du magasin. Veiller au reespt des csnengios de sécurité et aux obgintoials réglementaires. Assurer la ritolaen aevc les fournisseurs. Eventuellement recevoir, cleisonler et siverr le client.	265	475	B20	B80
Personnel de vente										
Prospecteur (trice)			x			Démarcher la clientèle à ptairr d'un fiehcir fnuroi par l'entreprise, représenter l'entreprise et ses produits, relicuelr des itmfnooiras sur les bniseos du client. Mettre à juor le feihcir « ctleins ». Reporter deecimtnret les intinfamroos 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 professionnelle et « clients ». Faire de la démonstration et éventuellement livrer des produits.	85	240	A30	A80
Technico-commercial (e)	x	x			x	Etablir un plan de production 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
Coordinateur (trice) de transport	x	x				Organiser, superviser et contrôler des activités de transport sur une ou plusieurs agences. Optimiser les tournées et s'assurer de leur bonne exécution.	245	435	B10	B70
Adjoint (e) responsable d'agence	x					Assurer l'activité commerciale sédentaire (accueillir et suivre le client) + proposition 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 aléas et des pièces de rechange). Être le socle du responsable d'agence.	245	365	B10	B50
Animateur (trice) d'agence	x					Réaliser la production 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
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
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 frappe de ventes et appuyer les vendeurs en clientèle. Assurer la relation au quotidien avec les investisseurs et les constructeurs. Réaliser les analyses financières des affaires. Déterminer les actions nécessaires à la réalisation des objectifs. Assurer la liaison avec les responsables des différents services. Rendre compte de ses missions auprès du chef d'entreprise ou de son supérieur hiérarchique.	340	520	B50	C10
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. Elaborer 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 personnel sont soumis au statut légal des VRP défini aux articles L. 7311-1 et suivants du code de 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 chapitres 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 données.	85	240	A30	A80
Assistant (e) de direction	x	x	x			Assister un responsable ou directeur de service pour organiser 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 demandes de crédit. Veiller à la mise à jour des tarifs.	180	335	A70	B40
Assistant (e)	x	x		x		Collaborateur direct d'un responsable de service, il/ elle est chargé (e) d'assister ce dernier dans la gestion et l'organisation du service concerné.	85	260	A30	B10
Aide-comptable			x	x	x	Tenir la caisse. Effectuer les opérations 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 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 ainsi que celle 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. Diriger le cas échéant une ou plusieurs personnes.	290	520	B30	C10
Contrôleur (euse) de gestion	x	x	x	x		Élaboration et gestion prévisionnelle du budget. Optimiser et contrôler la gestion administrative et financière de la société et ses éventuelles agences. Assurer un rôle terrain de contrôle et de conseil, à travers le reporting, auprès de la direction dans le pilotage.	245	520	B10	C10
Responsable QSE	x	x				Mettre en place et veiller à la bonne application des règles liées à la QSE dans l'entreprise.	245	520	B10	C10
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 œuvre la politique financière de l'entreprise 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 axes stratégiques de la direction de l'entreprise.	480	660	C10	C40
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 = lotoain ; D = dsritbiuotn ; R = réparation ; A = arsiatns ruraux.										

Article - Informations chiffrées relatives à la conclusion d'un futur avenant de la convention collective nationale portant barème national des salaires minima garantis

Le présent avenant prend effet 9 mois après le premier jour du mois civil suivant la date de publication au Journal officiel de la République française de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2012

Annexe VIII

Informations chiffrées relatives à la conclusion d'un futur avenant de la convention collective nationale portant barème national des salaires minima garantis

Base : 151,67 heures par mois.

(en euros)

Coefficient	Salaires minimum mensuel
A10	1349,67
A20	1369,92
A30	1390,46
A40	1411,32
A50	1432,49
A60	1472,60
A70	1513,83
A80	1556,22
B10	1602,91
B20	1675,04
B30	1750,41
B40	1829,18
B50	1911,50
B60	1997,51
B70	2087,40

B80	2181,33
C10	2290,40
C20	2519,44

C30	2897,36
C40	3331,96
C50	3831,76
C60	4406,52

Accord du 8 mars 2011 relatif à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ;
	DLR ;
	SMJ ;
	FNAR.
	CFDT ;
	CGT-FO ;
	CFTC ;
	CFE-CGC ;
	CSNVA.

En vigueur étendu en date du 8 mars 2011

Vu les 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 mouillage 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 œuvre 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 articles 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 cadres professionnels de la direction générale du travail (bureau des relations collectives du travail) des 14 janvier et 13 novembre 2009 et l'article 1er de l'arrêté du 23 décembre 2010 du ministre du travail (JO du 23 décembre 2010) afférents, en ce qu'ils relatifs à l'étendue de l'obligation de négocier sur la définition et la poursuite des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

Vu l'avenant relatif à la classification des emplois du 16 décembre 2010 ;

Considérant qu'il convient de poursuivre la négociation épistémologique 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 règlement tendant à remédier aux inégalités constatées ;

Considérant l'obligation des partenaires sociaux de 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 observées entre les femmes et les hommes,

les parties signataires du présent accord conviennent des modalités suivantes :

I. ? Énoncé générale de l'accord

Les parties signataires du présent accord conviennent de façon mutuelle la mise en œuvre de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, et non au vu de la négociation des salaires minima ou de la révision de la classification.

Il est apparu que les particularités socio-économiques des entreprises de la branche justifient une approche globale de ces questions, laquelle a pour objet de définir les principes de la

convention nationale, préalable à toute négociation.

Enfin, ils ont estimé que la mise en œuvre de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et, par conséquent, la définition et la poursuite 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 produire effet.

1. Cadre conventionnel existant

Le présent accord s'inscrit dans la suite des précédentes négociations entre les organisations patronales et les organisations représentatives de la branche relatives à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Ces négociations se sont déroulées par deux accords :

? l'accord du 4 juillet 2008, étendu le 24 février 2009, qui pose les principes et les modalités d'une enquête sur les rémunérations des femmes employées dans la filière artisanale 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 artisanale des entreprises de la branche ;

? l'accord du 16 juin 2009, étendu le 4 novembre 2009, qui, dans le prolongement de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, recommande l'examen préalable 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 classification des emplois.

Dans la continuité de ces accords, l'avenant du 16 décembre 2010 institue un nouveau système de classification des emplois à partir de critères nettement déterminés par rapport au contenu réel et objectif de ceux-ci et non en fonction des postes 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 promouvoir les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération relevés par cette enquête.

2. Cadre économique-socioculturel de la branche

Par convention, ont été recensés les effectifs globaux annuels au 31 décembre 2009 des sous-branches caractéristiques de la filière professionnelle de la branche réputés les plus représentatifs pour être exhaustifs, soit :

? 19 200 salariés travaillant dans 5 200 entreprises de 1 à 10 salariés ;

? 52 600 salariés travaillant dans 1 500 entreprises de plus de 10 salariés.

Il s'agit de la vocation des entreprises de la branche par laquelle 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 modalités 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 professions de la branche) et, d'autre part, les grands enjeux 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

poloefselnisme et la formation professionnelle.

Encore convient-il de garder présent à l'esprit que le meilleur des professionnels 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 activité artisanale où celle-ci exerce seule son activité, le cas échéant à temps partiel, ce qui, contrairement à la question de l'égalité salariale dans ces entreprises, soulève de réelles difficultés de comparaison.

II. ? Ecart 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 préconisations 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 conviés de faire figurer dans le présent accord quelques-uns de ses résultats.

1. Répartition hommes/femmes par secteur en 2009

(En pourcentage)

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

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 pourcentage 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. Parité des âges 2009

(Tableaux non reproduits, disponibles en ligne à l'adresse suivante : www.journal-officiel.gouv.fr [rubrique BO CVNOIOETNN COLLECTIVE])

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 corrélation entre les rémunérations de deux

Ensemble des salariés	83	17
-----------------------	----	----

2. Répartition hommes/femmes par secteur d'activité en 2009

(En pourcentage)

Répartition des salariés des distributeurs, loueurs et réparateurs de matériels par secteur d'activité	Hommes	Femmes
Matériels de travaux publics, bâtiment, moanttiuten (DLR)	83	17
Matériels agricoles et maréchalerie FANR (artisans ruraux)	80	20
Matériels agricoles (SEDIMA)	85	15
Motoculture de plaisance, jardins et espaces verts (SMJ)	80	20
Ensemble des salariés	83	17

3. Ecart 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

(En pourcentage)

groupe de salariés numériquement si diversifié soit aléatoire.

Les disparités salariales constatées que la mise en place de la négociation collective clivise les emplois permettra des comparaisons mieux établies. Cette hypothèse sera vérifiée par les rapports économiques et sociaux de branche.

III. - Répartition 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 prenantes 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 particulières 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 scolarisation : 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 (art. R. 3221-2 du même code).
Les obligations en matière 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 dispositions légales en matière de harcèlement sexuel et moral.

2. Obligations des entreprises vis-à-vis d'une ou de plusieurs organisations représentatives

Conformément à l'article L. 2242-5 du code du travail, ces obligations 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 prévues de les atteindre.

Lorsqu'un accord collectif co-administré de tels objectifs est conclu, l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à 3 ans (art. L. 2242-5 du code du travail).

A défaut d'accord, dans les entreprises de moins de 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 obligatoires, les entreprises doivent définir et programmer des mesures particulières permettant de promouvoir les écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes (art. 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 rémunération 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 des entreprises vis-à-vis des organisations représentatives

Dans ces entreprises, l'employeur prend en compte les mesures prévues au V du présent article pour satisfaire aux obligations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur peut conclure un plan d'action tel que mentionné à l'article L. 2242-5 du code du travail.

IV. ? Mesures visant à réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

1. Rapports au niveau de la branche

Les rapports de branche visés à l'article L. 2241-2 du code du travail comprennent des éléments mentionnés au deuxième alinéa de l'article L. 2323-57 du code du travail. Ces rapports sont présentés chaque année aux entreprises sociales et remis à la commission nationale paritaire pour l'emploi (CNPPE). Ils doivent porter sur les écarts 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 planifiées en tenant compte de l'égalité professionnelle.

2. Rapports au niveau de l'entreprise

Les entreprises du présent article peuvent constater 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 du code du travail, fournira les informations permettant d'établir une analyse comparée de la situation des femmes et des hommes en ce qui concerne les emplois et les qualifications, les salaires payés, les heures effectuées et l'organisation du temps de travail.

Dans les entreprises de 50 à moins de 300 salariés, ces informations sont prises en compte sur la situation économique de l'entreprise établie par l'employeur, conformément à l'article R. 2323-8 du code du travail.

Pour établir le rapport, les entreprises peuvent s'inspirer du guide de réalisation du rapport de situation comparée élaboré par le ministère du travail.

Il est rappelé aux entreprises 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 entreprises sociales interviennent les entreprises de la branche non soumises à la négociation annuelle obligatoire qui emploient plus de 20 salariés et peuvent déléguer du personnel et conclure avec les 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 prévus 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. Egalité salariale

Les entreprises du présent article peuvent constater que l'ensemble des éléments mentionnés ci-dessus ne se substituent pas à celui que doivent présenter les entreprises de plus de 300 salariés. Le rapport de situation comparée 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 modalités 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 minimaux dans le cadre d'une grille unique applicable à l'ensemble des salariés de la branche, les entreprises sociales peuvent constater qu'il appartient aux entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales de mettre en œuvre, 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 dialogue social correspondant), des écarts non justifiés par des éléments objectifs, elles mettent en œuvre 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 de maternité doivent bénéficier, à l'issue de celui-ci, des aménagements généraux ainsi que de la mesure des aménagements individuels perçus pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des aménagements individuels dans l'entreprise.

2. Recrutement

Les entreprises du présent article peuvent constater que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le point de recrutement 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 indiqués 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 femmes employées dans le libellé des postes de poste et des annonces ne doivent comporter aucun critère inutile 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 processus 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 doivent promouvoir une attention particulière aux candidatures des femmes, à partir de dans les secteurs professionnels qu'administratifs.

3. Emploi, pourcentage et évolution professionnelle

Les signataires rappellent que l'évolution professionnelle des salariés repose essentiellement sur des critères objectifs. Le déroulement de carrière doit par conséquent correspondre aux compétences professionnelles mises en œuvre 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 de promotion de par leurs performances et les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilités.

Les aspects économiques et sociaux de la branche montrent que, dans les services, les hommes sont majoritairement occupés par des hommes, et par des femmes.

Les entreprises doivent donc aux représentants de la branche de promouvoir une action particulière à la mixité des emplois dans l'ensemble de leurs services et de proposer, s'il y a lieu, des actions visant à promouvoir l'accès aux hommes comme aux femmes à tous les métiers.

Comme en matière de recrutement, les critères utilisés dans les définitions de postes outre 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 égalité de traitement. Des dispositifs spécifiques (formation, aménagement personnalisé) peuvent être mis en œuvre 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 entreprises s'efforcent de promouvoir une amélioration de la situation des femmes :

- ? dans les instances paritaires de branche au sein des comités de négociation ;
- ? dans les instances représentatives au sein des entreprises ;
- ? aux élections professionnelles.

4. Équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

4.1. Onco-général et aménagement du temps de travail

Les entreprises 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 vie professionnelle et vie personnelle. Ces possibilités doivent être étudiées au cas par cas en fonction des caractéristiques opérationnelles.

De tels aménagements peuvent également être mis en place, si nécessaire, pour faciliter les évolutions de carrière.

De même, afin de concilier vie professionnelle et vie personnelle, les entreprises s'efforcent d'éviter les situations préjudiciables 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 statistiques 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 8 fois sur 10 par des femmes employées dans la quasi-généralité des cas dans les secteurs 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 possibilités présentées par le salarié de manière à faciliter 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 nature de l'entreprise, la nature de l'emploi et des responsabilités exercées.

Dans tous les cas, le travail à temps partiel repose sur une organisation de temps de travail convenant 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 sa hiérarchie pour faciliter ce changement.

4.2.2. Égalité de traitement

Les entreprises rappellent que les salariés occupant un emploi à temps partiel doivent être traités comme les salariés à temps plein en matière de formation, y compris pour l'accès aux formations 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 entreprises rappellent que les salariés travaillant à temps partiel peuvent, s'ils le souhaitent et en accord avec leur employeur, bénéficier au régime vieillesse à hauteur du salaire cotisant au temps plein selon des modalités et conditions définies 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 lui permette d'occuper.

4.3. Autres dispositions

Les entreprises du présent accord encouragent les entreprises et les comités d'entreprise à examiner les différents dispositifs d'aides offertes 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

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 entreprises du présent accord encouragent les entreprises à inscrire dans le contrat de travail du salarié l'engagement de la part de l'employeur de favoriser la formation.

En ce qui concerne l'acquisition des droits individuels à la formation, la durée des congés de maternité, d'adoption, de présence parentale ou congé parental d'éducation est prise en compte.(1)

Les entreprises du présent accord rappellent que, dans le cadre de l'accord du 4 février 2005 sur la formation professionnelle en tout ou partie de la vie, 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 pourront si nécessaire une réactualisation des conditions par une période de formation adaptée. Les salariés du présent accord rattachés les priorités d'accès à la formation énoncées dans l'accord notant de brève du 4 février 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie 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 domicile-travail avec leurs obligations familiales. Ils pourront aussi :

- ? 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 modulaires 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 leur offrir 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 8 863 élèves, 98 étaient des filles, soit 1,1 % de l'effectif total ;
 - ? pour l'année 2009-2010, pour 122 établissements représentant un effectif de 9 379 élèves, 95 étaient des filles, soit 1,01 % de l'effectif total.
- En conséquence, les entreprises doivent s'employer à valoriser, notamment dans le cadre de la coopération avec le ministère de l'éducation nationale et l'ASDM du 21 janvier 2004 renouvelée le 5 juin 2009 et d'autres institutions de la formation et de l'emploi en France, les emplois de la branche notamment ceux du secteur féminin (exemple : présentation des métiers de l'entreprise, formation des métiers, partenariat...).
- En outre, ils sont invités à mettre en œuvre des mesures d'accueil et d'intégration des femmes dans les emplois de la branche.

VI. ? Suivi de la mise en œuvre de l'égalité hommes-femmes

Accord du 14 septembre 2011 relatif au dialogue social dans les entreprises autres qu'artisanales

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; SMJ.
Syndicats signataires	CSNVA ; FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNMS CFTC ; FCM FO ; FTM CGT.

En vigueur étendu en date du 14 sept. 2011

Vu le code du travail mentionnant ses articles L. 1111-2 et L. 1111-3 ;
Vu le code de travail mentionnant ses articles L. 2122-5, L. 2122-7, L. 2122-9 et L. 2122-10 ;
Vu la convention collective nationale des entrepreneurs de commerce, de location et de réparation de tracteurs, machines et matériels agricoles, de matériels de travaux publics, de bâtiment

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 promouvoir 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 qualification et par sexe. Il est remis chaque année aux représentants sociaux, dans le cadre de la commission nationale paritaire pour l'emploi (CNPPE).

Il doit intégrer une analyse de situation comparée entre les hommes et les femmes concernant des indicateurs pertinents.

Le suivi de la mise en œuvre et de l'application du présent accord sera réalisé une fois par an par la CNPPE.

VII. ? Dispositions finales

Le présent accord a un caractère impératif.

Le champ d'application professionnel, géographique et géographique du présent accord est celui prévu par l'article 1er modifié du chapitre Ier de la convention collective.

Le présent accord naissant est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la négociation 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 l'ensemble des organisations représentatives et déposés.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au sein de la branche.

(1) Le quatrième alinéa de l'article 5-1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-2 du code du travail (arrêté du 11 janvier 2012, art. 1^{er}).

et de maintenance, de matériels de mouillage de plaisance, de jardins et d'espaces verts, du 30 octobre 1969, étendu par l'arrêté du 11 octobre 1971, mentionnant l'article 3 du chapitre Ier ;

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 développer (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 négociation des accords d'entreprise, organismes des métiers et des qualifications, observatoires des accords d'entreprises...) visant à améliorer le dialogue social des entreprises de la branche et à adapter les règles applicables à leurs spécificités et à leur contexte économique et social,

Article 1er - Objet de l'accord

En vigueur étendu en date du 14 sept. 2011

En égard à la situation économique et des entreprises confiées aux professionnels sociaux de la branche et afin de renforcer et de pérenniser le dialogue social dans la branche, les organisations professionnelles sont convenues de déterminer les voies et les moyens de son financement.

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1er « Catégories 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 réfection de plaisance, de jardins et d'espaces verts du 30 octobre 1969 modifiée.

Toutefois, il est expressément stipulé que les entreprises appartenant au répertoire des métiers, appartenant à 10 salariés et puis précisément les artisans mécaniciens rattachés à l'activité économique est répertoriée sous le code 33. 12Z (ex 29 3C) « réparation de machines et équipements mécaniques » de la nomenclature d'activités française (NAF), indépendamment de leur affiliation à telle ou telle association professionnelle en vertu de cet accord, dans la mesure où elle n'est déjà couverte par un accord sur le territoire du dialogue social en date du 17 juin 2010.

Article 3 - Economie et fonction de la contribution dédiée au financement du dialogue social dans la branche
En vigueur étendu en date du 21 févr. 2017

Afin d'atteindre les objectifs visés à l'article 1er, les parties signataires décident d'instituer une contribution financière spécifique à la charge des entreprises mentionnées à l'article 2 ci-dessus.

Cette contribution est destinée à la branche :

? de disposer des moyens matériels et humains nécessaires au bon fonctionnement de l'ensemble des entreprises ;
? la réalisation de toutes les études et analyses demandées par la commission paritaire dans le cadre des négociations ;
? le recours éventuel à des conseils ou experts dans certains domaines.

Il est également convenu qu'une partie de cette contribution est destinée aux organismes salariés et d'employeurs représentatives dans la branche d'assurer la participation, la communication, l'information, le suivi et le développement des activités menées paritairemment. Cette contribution est destinée de celle prévue par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014.

Article 4 - Montant et recouvrement de la contribution à la charge des entreprises de la branche
En vigueur étendu en date du 14 sept. 2011

Le montant de la contribution 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 dans ce montant ne peut être inférieur à 100 €. L'organisme paritaire agréé, désigné par la branche pour recevoir les cotisations des entreprises du champ d'application du présent accord recouvre, pour le compte de l'association paritaire de gestion de la branche, le montant de la contribution définie à l'article 7, la contribution versée à l'alinéa précédent à la même date que celle prévue pour la réception des cotisations des entreprises du champ d'application du présent accord.

Une convention conclue entre les organisations professionnelles présentes à l'OPCA mentionné à l'alinéa précédent précise les modalités de recouvrement de la contribution et de la répartition des fonds à l'association paritaire de gestion. Les modalités du présent accord suivent que cette répartition des fonds de la contribution interviennent dans le délai le plus rapproché possible de son recouvrement.

(1) L'article 4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6332-1-1 du code du travail et sous réserve que la contribution des entreprises mentionnées au présent accord fasse l'objet de comptes distincts au sein de l'OPCA.

(Arrêté du 5 mars 2013 - art. 1)

Article 5 - Affectation de la contribution
En vigueur étendu en date du 14 sept. 2011

La contribution prévue à l'article 3 est répartie de la manière suivante :

? 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 entreprises représentatives 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 professionnelles de salariés représentatives dans la branche et les organisations professionnelles représentatives de l'ensemble des entreprises de la branche.

Article 5.1 - Part de la contribution affectée aux dépenses collectives de la branche

En vigueur étendu en date du 27 mai 2021

Les sommes nécessaires au paiement des dépenses collectives de la branche sont imputées sur les fonds destinés :

? à la collecte de la contribution ;
? au fonctionnement des entreprises de la branche ;
? à la gestion de l'association de salariés ;
? aux dépenses des entreprises de la branche : déplacements, remboursements et dédommagements des négociateurs ;
? aux rapports, études et enquêtes prévus par l'accord ;
? à l'assistance et conseil à la négociation ;
? à la formation des négociateurs ;
? aux actions de sensibilisation paritaires prévues à la branche ainsi que celles visant au développement de sa visibilité et de sa pérennité ;
? aux actions d'information et de communication sur le dialogue social de la branche ;

? aux actions de promotion des emplois et des métiers de la branche ;
? le cas échéant à la constitution d'une réserve de stabilité.

Ces sommes sont gérées par l'association paritaire de salariés créée à cet effet (cf. art. 7) selon les règles définies par son statut d'administration.

Article 5.2 - Part de la contribution non affectée aux dépenses collectives de la branche

En vigueur étendu en date du 22 juil. 2014

La part de cette contribution est destinée à permettre aux organisations professionnelles de salariés et aux organisations professionnelles d'employeurs de financer :

? l'ensemble des travaux préparatoires liés aux négociations ainsi que les moyens qui y sont affectés ;
? les actions de sensibilisation des salariés et des entreprises sur les questions professionnelles ;
? 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 entre les organisations professionnelles de salariés représentatives dans la branche, dont :

- 40 % répartis de manière égalitaire ;

- et les 60 % restants répartis selon le pourcentage du poids de la contribution des organisations professionnelles de salariés représentatives de salariés dans l'arrêté relatif à la liste des organisations professionnelles de salariés représentatives dans la branche.

Il est fait application de cette règle de répartition au 1er janvier de l'année suivante la date de publication de chaque arrêté relatif à la liste et le poids des organisations professionnelles de salariés représentatives dans la branche.

Article 6 - Création d'une réserve de stabilité

En vigueur étendu en date du 14 sept. 2011

Compte tenu des fluctuations des activités de la branche pendant une période donnée sur le montant de la collecte, il est créé une réserve de stabilité.

Cette réserve de stabilité est alimentée sur la part des dépenses
civiles :

? 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
En vigueur étendu en date du 27 mai 2021

Les partenaires sociaux décident de créer une association
paritaire, dans sa composition et dans son fonctionnement, de
droits du fédérateur du dialogue social de la branche et fixent
ses statuts.

L'association a pour mission d'assurer la collecte auprès des
membres et la gestion de la contribution, ainsi que 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 représentatives du présent accord aussi
bien que les organisations représentatives dans la branche selon les
conditions légales en vigueur ;
? les organisations des employeurs représentatives du
présent accord, sous les mêmes conditions.

L'association a pour objet notamment :
? d'assurer la collecte de la contribution ;
? d'assurer la répartition des fonds ainsi collectés en conformité
avec les dispositions prévues à l'article 5 du présent accord ;
? de mettre les recours visés 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
membres et les salariés de la branche ;
? d'assurer la promotion des emplois et des métiers de la branche
professionnelle.

Ces dispositions ne sont pas applicables et ne font pas obstacle à

Rectificatif au Bulletin officiel n 2011-36 du 1er octobre 2011

En vigueur non étendu en date du 1 oct. 2011

Avenant du 24 janvier 2012 à l'accord du 17 avril 2008 relatif à la clause de non-concurrence

Signataires	
Patrons signataires	DLR ; FNAR ; SEDIMA ; SMJ.
Syndicats signataires	FGMM CDFT ; CSNVA ; FNSM CFTC.

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

Vu le code de travail et notamment les articles L. 2261-7 et L.
2261-8 ;

Vu la convention collective des entreprises de commerce, de
location et de réparation de tracteurs, mécaniques et matériels
agricoles, de matériels de travaux publics, de bâtiment et de
manutention, de matériels de motricité de plaisance, de
véhicules et d'espaces verts du 30 octobre 1969 modifiée ;

Vu l'accord du 17 avril 2008 relatif à la clause de non-
concurrence ;

Vu l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la composition
du conseil d'administration des emplois ;

Vu le projet d'avenant portant révision de la convention collective

ce que l'association s'efforcera d'assurer par ailleurs à la
branche par d'autres accords conclus par les partenaires sociaux
au niveau de la branche.

Chacune des organisations syndicales et professionnelles
informe, sous une même forme succincte, le conseil
d'administration de l'association de l'utilisation qu'elle a faite des
fonds du dialogue social.

Afin de garantir la bonne gestion et utilisation des fonds, les
membres 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
En vigueur étendu en date du 14 sept. 2011

Un bilan d'application du présent accord sera réalisé au cours du
premier 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
En vigueur étendu en date du 14 sept. 2011

Les dispositions du présent accord s'appliquent à compter de la première
collecte dédiée au financement du dialogue social intervenant 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 durée 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 s'engagent de manière délicate à l'extension la plus rapide
possible du présent accord au minimum dans le délai de trois
mois de procéder à la conclusion des conventions dans les meilleurs
délais.

L'accord du 21 juin 2011 relatif à la désignation d'un OCPA est un
accord rattaché à la convention collective nationale n° 3131 (idcc
1404).

l'avenant du 30 octobre 1969 modifiée adressée le 15 novembre
2011 aux organisations syndicales représentatives ;
Considérant l'arrêté d'extension du 9 janvier 2012 (Journal
officiel du 15 janvier 2012) de l'avenant du 16 décembre 2010
relatif à la convention collective nationale des emplois, lequel
convention sa date de mise en œuvre ;

Considérant que l'examen du projet d'avenant portant révision de
la convention collective du 30 octobre 1969 modifiée est
en cours et que, par conséquent, son issue est à ce
jour hypothétique ;

Considérant qu'en tout cas, il est nécessaire et urgent de
substituer dans les textes de l'accord du 17 avril 2008
relatif à la clause de non-concurrence, les références de la
convention collective nationale des emplois à celle de
l'ancienne, quand bien même la convention collective saisi
ultérieurement révisée ;

Considérant le caractère mécanique, systématique et exhaustif
de ces stipulations, les parties s'engagent du présent avenant
à ce que la convention collective saisi ultérieurement révisée
soit opérée par lui n'a pas pour effet ou objet de porter
une atteinte directe ou indirecte à l'économie ;

Compte tenu de ce qui précède, les parties s'engagent
à ce que les références de forme de références de
la convention collective nationale des emplois de l'accord du 17 avril 2008
relatif à la clause de non-concurrence.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

Le point 1 « Pipieries » du I « Clause de non-concurrence » est
modifié comme suit :

A la dernière phrase de l'avant-dernier alinéa du point 1 « Pénalités » du I « Clause de non-concurrence », les mots : « teutairils au minimum du coefficient 215 de la grille ceconomique de classification » sont remplacés par « classés au minimum au niveau III de la classification des emplois prévue par l'avenant du 16 décembre 2010 ».

Article 2

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

Le point 2 « Modalités de la clause de non-concurrence » est modifié comme suit :

Le contenu du point 2 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 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 des emplois définie par l'avenant du 16 décembre 2010 ;

? 8 mois pour les emplois classés au niveau IV de la classification ;

? 12 mois pour les emplois classés aux niveaux V et VI de la classification ;

? 16 mois pour les emplois classés au niveau VII de la classification ;

? 18 mois pour les emplois classés aux niveaux VIII et IX de la 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. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

Le point 1 « Salarié en cours de contrat » du II « Compatibilité des clauses de non-concurrence antérieures à la conclusion du présent accord avec ses dispositions » est modifié comme suit :

Au deuxième alinéa du 1 « Salariés en cours de contrat » du II « Compatibilité des clauses antérieures à la conclusion du présent accord avec ses dispositions », les mots : « d'un coefficient inférieur à 215 de la classification » sont remplacés par les mots : « d'un niveau inférieur au niveau III de la classification des emplois prévue par l'avenant du 16 décembre 2010 ».

Avenant du 24 janvier 2012 à l'accord du 22 janvier 1999 relatif à l'aménagement du temps de travail

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

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

Vu le code du travail et notamment les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 ;

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 location de plaisance, de jardins et d'espaces verts du 30 octobre 1969 modifiée ;

Vu l'accord du 14 janvier 1999 modifié relatif à la durée du travail, à l'aménagement et à la réduction du temps de travail ;

Vu l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification des emplois ;

Vu le projet d'avenant portant révision de la convention collective non liée du 30 octobre 1969 modifiée adressée le 15 novembre

Article 4 - Clauses spécifiques et finales
En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

Article 4.1 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

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

Article 4.2 - Entrée en vigueur. – Durée
En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

Compte tenu de leur complémentarité, les clauses du présent avenant entrées en vigueur à la date à laquelle prendra effet les dispositions de l'avenant du 16 décembre 2010 relatives à la classification des emplois des emplois étendu par arrêté d'extension du 9 janvier 2012 (Journal officiel du 15 janvier 2012).

Dans les cas où l'avenant prévoit la révision de la convention collective ne se fait pas en vertu ou étendu, les clauses de l'article 1er du présent avenant ne s'appliquent pas.

Article 4.3 - Compléments éventuels à apporter à l'avenant
En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

Si la partie contractuelle de l'avenant a été avérée, dans le présent avenant, l'oubli d'une ou plusieurs références relatives à l'ancienne classification des emplois, ces références seront redressées sous les mêmes coordonnées et proportions que ceux mentionnés aux articles précédents. Le présent avenant sera en ce cas complété de ces corrections.

Article 4.4 - Clauses finales
En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

Le présent avenant a un caractère impératif. Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la négociation 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 déclament l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministère en charge du travail.

2011 aux organisations syndicales signataires ;
Considérant l'arrêté d'extension du 9 janvier 2012 (Journal officiel du 15 janvier 2012) de l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification des emplois, lequel a été notifié à la date de mise en œuvre ;

Considérant que l'examen du projet d'avenant portant révision de la convention collective du 30 octobre 1969 modifiée est intervenu en cours est que, par conséquent, son issue est à ce jour hypothétique ;

Considérant qu'en tout cas, il est nécessaire et urgent de substituer dans les articles de l'accord du 14 janvier 1999 modifié relatif à la durée du travail, à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, les références de la convention collective des emplois à celles de l'ancienne, quand bien même la convention collective serait ultérieurement révisée ;

Considérant le caractère mécanique, systématique et exhaustif de ces stipulations, les parties signataires du présent avenant déclament que de ce que la mise en œuvre de l'avenant ne peut être opérée par lui-même sans pas pour effet ou objet de porter atteinte directe ou indirecte à l'économie ;

Compte tenu de ce qui précède, les parties signataires déclament des références de l'avenant du 22 janvier 1999 modifié relatif à la durée, à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

Le IV « Ffariat » de la première partie est modifié comme suit :
Au 7e alinéa du IV de la première partie, situé sous l'intitulé « Salariés visés », les mots : « classés au minimum au coefficient

410 » snot remplacés par les mtos : « [?] dnot l'emploi est classé au munimim au neaivu VII de la cacfiastiotlsin cooenlievnlnte des emlpois prévue par l'avenant du 16 décembre 2010 ? ».

Article 2

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

L'article 14 « Favorit aevc référence à un hroarie anenul » est modifié comme siut :

1° Au 2° du pinot 14.1 « Salariés visés », les mtos : « Les salariés classés au moins au ceieficnfot 340 » snot remplacés par les mtos : « Les salariés dnot l'emploi est classé au mnuimim au neaivu VI de la ctiiiaalscfson cvnllnooetoeine des eiolmips prévue par l'avenant du 16 décembre 2010 ? ».

2° Au 6e alinéa du pnoit 14.2 « Rémunération », les mtos : « un salarié au ciffeiocnet 340 » snot remplacés par les mtos : « un salarié dnot l'emploi est classé au ccnfiieofet B70 de la cflsaoaiitcsn cloeienvtolnne des eolmpis prévue par l'avenant du 16 décembre 2010 ».

Article 3

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

L'article 15 de la première piarte « Fiforat snas référence hiorare eu égard à la nutare des minsoiss ou des foncontis » est modifié cmome siut :

Au dreiner alinéa du piont 15.1 « Salariés visés », les mtos : « navieu VI, échelon 3, ceoicnffit 500 » snot remplacés par les mtos : « au naeviu VIII de la cctifiaiaolssn cntnenniloevoe des elompis prévue par l'avenant du 16 décembre 2010 ».

Article 4

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

Le deiren alinéa de l'article 8 étendu de la deuxième parite est abrogé.

Article 5

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

L'article 8 modifié « Détermination du pbulic ?ouvriers? » non étendu de la deuxième piarte est abrogé.

Article 6

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

Le VI de l'annexe II est modifié cmome siut :

Au 4e alinéa du VI de l'annexe II, les mtos : « au mmuim au naiveu V, cncoiefifet 315 » snot remplacés par : « au mimuim au

Avenant du 24 janvier 2012 modifiant la convention

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

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

Vu le cdoe du tvaiarl et nmemonatt les alicetrs L. 2261-7 et L. 2261-8 ;

Vu la cietovnonn ccllotveie des espertneirs de commerce, de liooctan et de réparation de tracteurs, machines et matériels agricoles, de matériels de tvraux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de muocrtltoe de plaisance, de jndrias et d'espaces verts du 30 oocrbte 1969 modifiée, les arlectis 26 et 27 du ciatprhe Ier, l'intitulé et le permeir alrctie du crhitpae II, 2, 14 et 16 du même chapitre, l'intitulé et le peiemrr altirce du cthpiare III ;

Vu l'avenant du 16 décembre 2010 rleiatf à la caiiftsasoicln

naiveu V de la cfioelcsisaatin cnenoentllnivoe des eilpoms prévue par l'avenant du 16 décembre 2010 ».

Article 7 - Clauses spécifiques et finales

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

Article 7.1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

Le cmhap d'application professionnel, pnoseernl et géographique du présent annaevt est cleui prévu par l'article 1er du cthipare Ier de la cnoietovnn cecivotlle nationale.

Article 7.2 - Entrée en vigueur et durée

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

Compte tneu de luer complémentarité, les cseauls du présent aveannt eternt en vuiguer à la dtae à lqlelaue prennent effet les ditoinipssos de l'avenant du 16 décembre 2010 ritealf à la caofisiiactsln cenvinennoollte des emilpos étendu par arrêté d'extension du 9 jievnar 2012 (Journal ofciciel du 15 jiaevnr 2012).

Dans les cas où l'avenant ptnaort révision de la cenvtionon cclteilove ne sirat pas cconlu ou étendu, les cueasls de l'article 1er du présent aannvet cnuniotent de s'appliquer.

Article 7.3 - Compléments éventuels à apporter à l'avenant

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

Si la pitqare cneolnetinnlvoe diaevt avérer, dnas le présent avenant, l'oublit d'une ou plusreis références roynnaevt à l'ancienne ctiasifclaiosn clniltonvoeonne des emplois, ces références sinereat redressées suos les mêmes coiditinos et rptparos que cuex mentionnés aux acitlers précédents. Le présent aaenvnt searit en ce cas complété de ces corrections.

Article 7.4 - Clauses finales

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

Le présent annavet a un caractère impératif.

Il est cconlu conformément aux diioisopnsts législatives et réglementaires du cdoe du tvriaal retieavls à la nautre et à la validité des cennotivons et adcrocs collectifs. Dnas les coonindits prévues par ces mêmes dispositions, le présent annvaet a été fiat en un nrobme snuaifst d'exemplaires puor être notifié à cahcne des oosanitnigras représentatives.

Le présent anneavt est déposé au ministère du tiraavl ainsi qu'au secrétariat-greffe du cioesnl des prud'hommes de Paris.

Les prteias stigiraanes dmdndneat l'extension la puls rdapie psoblsie du présent avennat au mrntisie en caghre du travail.

cnlnnnvooitelee des eolmpis ;

Vu le pojret d'avenant prntaot révision de la cntnoievon cletcivloe naoianlte du 30 otcbore 1969 modifiée adressée le 15 nromvebe 2011 aux otagiionnarss scinydales sniaaritegs ;

Considérant l'arrêté d'extension du 9 jaeinvr 2012 (Journal ofeciifl du 15 jienavr 2012) de l'avenant du 16 décembre 2010 retlaif à la cafsticasioiln cntnnoeeillonve des emplois, lqueul condnntiioe sa dtae de msie en ?uvre ;

Considérant que l'examen du prjeot d'avenant prtant révision de la cnvtenoion cclvoietle du 30 otcorbe 1969 modifiée est auclnleeemtt en corus et que, par conséquent, son issue est à ce juor hypothétique ;

Considérant qu'en tuot cas, il est nécessaire et ugrnt de suuttbseir dnas cenirtas acrtiles de la ctonovenin collective, les références de la nelvoule csilafstcstaiion cntnvenonlloeie des eimplos à celes de l'ancienne, qaund bein même la ceootnvin clevoitlle sareit ultérieurement révisée ;

Considérant le caractère mécanique, systématique et easxuhitif de ces stipulations, les ptreais sraeigtias du présent anaenvt pnneernt atce de ce que la splmie msie à juor de tetexs cnlntnnovoenes opérée par lui n'a pas puor effet ou oebjt de prtoer une atneitte derctie ou iidtrece à luer économie ;

Compte tneu de ce qui précède, les pretias siinaaetrqs cvnoneninnet des mtiicoadoifns de fomre des références de ctalfoiocisian snuievtas dnas la ciotnveonn cclvltoeie nntioaale du 30 orcbote 1969 modifiée.

Article 2

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

L' article 27 du chapitre Ier « Conditions générales » est ainsi rédigé :

« Article 27

Salariés non cadres

Les salariés non cadres bénéficient d'un régime de retraite complémentaire obligatoire conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel de branche complémentaire du 8 décembre 1961 modifié.

En ce qui concerne les salariés non cadres assujettis aux assurances sociales agricoles, il est fait application de l'arrêté interministériel du 19 décembre 1975, portant enregistrement du chapitre d'application des dispositions de la convention nationale de branche du 24 mars 1971. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

La parenthèse et son contenu « (les catégories hiérarchiques 150 à 365 inclues ainsi que les apprentis) » figurant sous l'intitulé du chapitre II est supprimée.

Article 4

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

L'article 1er « Chapitre d'application » du chapitre II est modifié comme suit :

Au premier alinéa, les mots : « ayant un coefficient hiérarchique de 150 à 365, suivant les dispositions des échelles » sont remplacés par les mots : « dont les emplois sont classés aux niveaux I à VI de la classification nationale des emplois prévue par l'avenant du 16 décembre 2010 ».

Article 5

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

Les deux premiers alinéas de l'article 2 du chapitre II « Affectation » sont annulés et remplacés par les dispositions suivantes :

« La durée d'essai dépend de la période de l'emploi salarié dans la classification nationale des emplois prévue par l'avenant du 16 décembre 2010. Elle est de :

? 1 mois pour les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux I et II ;
? 2 mois pour les salariés dont les emplois sont classés au niveau III ;
? 3 mois pour les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux IV à VI, de la classification nationale des emplois prévue par l'avenant du 16 décembre 2010.
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 par l'avenant du 16 décembre 2010 ;

? à la catégorie des techniciens et agents de maîtrise, les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux IV et VI inclus de la même classification. »

Article 6

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

L'article 4 « Chapitre d'application » du chapitre II est ainsi modifié :

A l'avant-dernier alinéa, les mots : « ayant un coefficient hiérarchique au moins égal au coefficient 195 » sont remplacés par : « dont les emplois sont au moins classés au niveau II de la classification nationale des emplois prévue par l'avenant du 16 décembre 2010 ».

Article 7

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

L'article 14 « Préavis » du chapitre II est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, les mots : « coefficient hiérarchique et la fonction du salarié » sont remplacés par les mots : « le niveau de l'emploi occupé par le salarié au regard de la classification nationale des emplois prévue par l'avenant du 16 décembre 2010 ».

2° Les a et b du même article sont remplacés par les dispositions suivantes :

« La durée du délai congé est de :

? en cas de démission :

? 1 mois pour les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux I et II ;

? 2 mois pour les salariés dont les emplois sont classés au niveau III ;

? 3 mois pour les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux IV à VI,

de la classification nationale des emplois prévue par l'avenant du 16 décembre 2010 ;

? en cas de licenciement :

? pour les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux I et II de cette classification :

? 1 mois si l'ancienneté est inférieure à 2 ans ;

? 2 mois si l'ancienneté est égale ou supérieure à 2 ans ;

? 2 mois pour les salariés dont les emplois sont classés au niveau III de cette classification, quelle que soit l'ancienneté ;

? 3 mois pour les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux IV à VI de cette classification, quelle que soit l'ancienneté. »

Article 8

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

L'article 16 « Chapitre » du chapitre II est ainsi modifié :

1° Les deux premiers alinéas du point 1 de l'article 16 du chapitre II sont remplacés par l'alinéa suivant :

« 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 :

? 1 mois pour les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux I et II ;

? 2 mois pour les salariés dont les emplois sont classés au niveau III ;

? 3 mois pour les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux IV à VI,

de la classification nationale des emplois prévue par l'avenant du 16 décembre 2010.

2° Le 11e alinéa du point 2 du même article est remplacé par l'alinéa suivant :

« Le délai congé afférent à cette durée est de :

? 2 mois pour les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux I et II ;

? 3 mois pour les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux III et IV ;

? 4 mois pour les salariés dont les emplois sont classés aux niveaux V et VI,

de la classification nationale des emplois prévue par l'avenant du 16 décembre 2010. »

Article 9

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

La parenthèse et son contenu : « (coefficients hiérarchiques 410 à 800) » figurant sous l'intitulé du chapitre III est supprimée.

Article 10

En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

L'article 1er « Chapitre d'application » du chapitre III est modifié comme suit :

1° Au 1er alinéa, les mots : « ayant un coefficient hiérarchique de 410 à 800, suivant la classification nationale des emplois (avenant n° 22 du 1er octobre 1980) » sont remplacés par les mots : « dont les emplois sont classés aux niveaux VII à IX de la classification nationale des emplois prévue par l'avenant du 16 décembre 2010 ».

2° A la dernière phrase du 2e alinéa du même article, les mots : «

d'une cstofaalsciin au moins égale au cfcnefioit 410 » snot remplacés par les mtos : « que leurs epiomls seniot classés au miunimm au niaveu VII de la csctaoiilfsan cevoillnonntee des eplmios prévue par l'avenant du 16 décembre 2010 ».

Article 11 - Clauses spécifiques et finales
En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

Article 11.1 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

Le chmap d'application professionnel, peosenrnl et géographique du présent avnnaet est cleui prévu par l'article 1er du cptaihre 1er de la ciooventnn clevitlcoe nationale.

Article 11.2 - Entrée en vigueur. – Durée
En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

Compte tneu de luer complémentarité, les cslaues du présent aeannvt etnret en viuegur à la dtae à lelualqe penenrnt eefft les clsaeus de l'avenant du 16 décembre 2010 realitf à la cslaiaitcisfon cneolinveonnte des eopmlis étendu par arrêté d'extension du 9 jivaner 2012 (Journal ocffeil du 15 jiveanr 2012).

Les celasus de l'article 1er du présent annveat snot appelées à être abrogées à la dtae de piilactbuon de l'arrêté d'extension de l'avenant patnort révision de la cvnoetnion cilecvlote nationale. Dans les cas où ce dnreier avnnet ne seirat pas cclonu ou

Avenant du 20 mars 2012 relatif aux classifications

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

En vigueur étendu en date du 20 mars 2012

Vu la coivtneon cltivoece du 30 otcobre 1969 modifiée, anneuletect en crous de révision, des enersitpes de commerce, de liaotocn et de réparation de tracteurs, mcinahes et matériels agricoles, de matériels de taruavx publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mltrcouuoe de plaisance, de jndiars et d'espaces vtres ;

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					
Aide magasinier(ière)		x	x	x	x	Assister le msnaaiiger seoln des cneoisngs définies Assurer les activités spemlis de réception, de stcokage et d'expédition des pièces de rechange, d'accessoires et de produits Participer aux inventaires	45	100	A20	A30

Lire :

Emplois	Secteurs d'activités					Définition de l'emploi repère	Cotation		Coefficient	
	Bât.-TP-Manutention		Machines agricoles		Parcs et jardins		min	max	min	max
	L	D/R	L/D/R	A	L/D/R					

étendu, les clauses de l'article 1er du présent avnnet cinnnotunet de s'appliquer.

Article 11.3 - Compléments éventuels à apporter à l'avenant
En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

Si la piqarute colnielnotnnvee dveait avérer, dnas le présent avenant, l'oubli d'une ou pslureuis références clvnooietnnelens rnveyonat à l'ancienne ciicatfaolissn cneolinnvotlee des emplois, ces références sneerai redressées suos les mêmes coiodnitns et raptrops que cllees mentionnées aux alterics précédents. Le présent avnaent sriaet en ce cas complété de ces corrections.

Article 11.4 - Clauses finales
En vigueur étendu en date du 16 janv. 2012

Le présent aannvet a un caractère impératif. Il est cconlu conformément aux dsiootpisnis législatives et réglementaires du cdoe du taviral rvieeatls à la ntruae et à la validité des cvtneioons et adccors collectifs. Dnas les codnotiis prévues par ces mêmes dispositions, le présent avnnaet a été fiat en un nrmboe ssnifafut d'exemplaires puor être notifié à cuacnhe des oaogriitnsans représentatives.

Le présent anevnat est déposé au ministère du tarvail aisni qu'au secrétariat-greffe du csoenil des prud'hommes de Paris. Les prtaiies siantegrias dennamedt l'extension la puls rpiade pilsboe du présent ananevt au msintie en cghrae du travail.

Vu l'annexe VII de l'avenant du 16 décembre 2010 reltaif à la cafitociisasl ncinveletnoonle des emiopl ;

Considérant que qutrae erreus matérielles aceeftnft dnas cette annexe, qui lstie les elmopis repères de la branche, la cndaoccrne enrte le cieoeffint et la caoiottn de ceux-ci, la cotoatin étant minorée par raopprt au cnceoeffit ;

Considérant que l'objectif de lisibilité imqluie le rétablissement de cette concordance,

les siigtenaras du présent aeannvt cnonneeivt des culaess suivantes.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 20 mars 2012

L'annexe VII de l'avenant rleiatf à la caiaisftlocisn coenlevnnotnlie des eiolpms du 16 décembre 2010 est asnii corrigée.

a) Elmopi repère « Aide-magasinier (ière) »

Au leiu de :

Aide magasinier(ière)		x		x		x		Assister le magasinier sloen des cnsгноois définies Assurer les activités sliemps de réception, de soatckge et d'expédition des pièces de rechange, d'accessoires et de produits Participer aux inventaires	65	100	A20	A30
-----------------------	--	---	--	---	--	---	--	---	----	-----	-----	-----

b) Empli repère « Rabnsspoele de crtnee de pforit »
Au leiu de :

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					
Responsable de crente de profit		x				Assurer l'activité climraoecme et la logistique Animer l'équipe tnqihecue et la maintenance du matériel Gérer l'administration des vtenes et la maintenance du matériel Manager les ceubaolortlras des srievces dnnot il a la responsabilité	245	565	B50	C20

Lire :

Emplois	Secteurs d'activités					Définition de l'emploi repère	Cotation		Coefficient	
	Bât.-TP-Manutention		Machines agricoles		Parcs et jardins		min	max	min	max
	L	D/R	L/D/R	A	L/D/R					
Responsable de certne de profit		x				Assurer l'activité cirleamocme et la logistique Animer l'équipe tnucheiqe et la maintenance du matériel Gérer l'administration des vteens et la maintenance du matériel Manager les crtobeuarlloas des sceivres dnnot il a la responsabilité	340	565	B50	C20

c) Eplomi repère « Reanlobsspe oacoscin »
Au leiu de :

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					

d) Epomli repère « Ductier (trice) général (e) »
 Au leiu de :

Emplois	Secteurs d'activités						Définir	Cotation	Coefficient	
	Bât.	TP	Manutention	Machines agricoles	Parcs et jardins					
	L	D/R	L/D/R	A	L/D/R					
Directeur (trice) générale	x		x		x		615	770	C50	C60
Responsable d'occasion			x		x		290	565	B40	C20

Emplois	Secteurs d'activités						Définir	Cotation	Coefficient	
	Bât.	TP	Manutention	Machines agricoles	Parcs et jardins					
	L	D/R	L/D/R	A	L/D/R					
Directeur (trice) générale	x		x		x		665	770	C50	C60

Avenant n° 7 du 26 juin 2012 à l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 relatif à la prévoyance

Signataires

d'occasion		x	DLR ; FNAR ; SEDIMA ; SMJ.				315	565	B40	C20
Patrons signataires			FGMM CDFE ; FNSM CTFC ; fcm cgt ; FCM FO ; CSNVA ; FM CFE-CGC.							

En vigueur étendu en date du 26 juin 2012

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 présentes ont été conclues et arrêtées ce qui suit :

Article 1er
En vigueur étendu en date du 26 juin 2012

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 associations représentatives.

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

Assurer la publicité et la potioromnie des matériels Article 2
En vigueur étendu en date du 26 juin 2012

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 5 ans à compter de la date de signature du présent avenant.

Article 3
En vigueur étendu en date du 26 juin 2012

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

Article 4
En vigueur étendu en date du 26 juin 2012

Cet avenant complète la lettre de décompte n° 1 « Litte 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
En vigueur étendu en date du 26 juin 2012

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 route et à la validité des certifications et ardores 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 déclarent l'extension de la présente convention collective au secteur de l'industrie en charge du travail.

Avenant du 8 février 2013 relatif aux classifications

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; SMJ ; FNAR.
Syndicats signataires	CSNVA ; FGMM CDF ; FNSM CTFC ; FCM FO.

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2013

Vu la convention collective du 30 octobre 1969 modifiée, 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 maintenance de plaisance, de jardins et d'espaces verts révisée par avenant du 23 avril 2012 non étendu à ce jour par les services du ministère en charge du travail ;

Vu l'annexe III « Certificats de qualification professionnelle (CQP) spécifiques à la branche » et IV « Grille de salaires des titulaires de diplômes de l'Education nationale et de titres spécifiques à la branche » de l'avenant étendu relatif à la classification des emplois du 16 décembre 2010 ;

Considérant que les références aux diplômes, titres et certifications de qualification professionnelle sont régulièrement à l'évolution et modifiées ;

Considérant que l'objectif de lisibilité juridique est à ce jour de ces références, les signataires du présent avenant conviennent des suivants :

Article 1er - Annexe III « Certificats de qualification professionnelle CQP spécifiques à la branche »

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2013

Il est ajouté au tableau de l'annexe III les deux lignes suivantes :

Magasinier-vendeur en pièces de rechange et équipements des matériels de travaux publics et jardins	A80 pannel 12 mois plus B10
Technicien de maintenance des matériels agricoles	A70 pannel 12 mois plus A80

Article 2 - Annexe IV « Garantie de salaire des titulaires de diplômes de l'Education nationale et de titres spécifiques à la branche (cf. II-3-2) »

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2013

Le tableau « Diplômes » de l'annexe IV est modifié comme suit : La 2e ligne « BEP maintenance des véhicules et matériels » est supprimée.

La ligne de la 7e ligne « Lignes professionnelles » est supprimée et remplacée par :

Licences professionnelles : Commerce de matériels de travaux publics et de véhicules Gestionnaire des entreprises de l'agroéquipement Manager en maintenance des matériels	B20

Afin de garantir un processus des diplômes qui ont été supprimés ou modifiés, il est créé un tableau supplémentaire intitulé « Diplômes dont l'intitulé a été modifié ou supprimé ».

Diplômes dont l'intitulé a été modifié et/ ou supprimé	Garantie de salaire correspondante au coefficient
BEP maintenance des véhicules et matériels : Dominante matériel agricole Dominante matériel de travaux publics et de maintenance Dominante matériel de travaux publics et jardins	A 30

Le tableau de l'annexe « Titres professionnels » est annulé et remplacé comme suit :

Titres professionnels	Garantie de salaire correspondante au coefficient
Mécanicien (e), réparateur (trice) de matériels agricoles et d'espaces verts : Option maintenance agricole Option travaux publics et jardins	A 30
Mécanicien (ne), réparateur (trice) d'engins et de matériels : Option travaux publics Option maintenance	A 30
Technicien (ne) de maintenance d'engins et de matériels « machines agricoles »	A 40
Technicien (ne) de maintenance d'engins et de matériels travaux publics et maintenance	A 40

Afin de garantir un processus 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 correspondante au coefficient
Mécanicien (ne) d'équipement et d'engins motorisés Option matériels de travaux publics et jardins Option maintenance agricole Option matériels de maintenance	A 30
Mécanicien (ne), réparateur (trice) d'engins de chantier	A 30
Technicien (ne) de maintenance en maintenance	A 40
Technicien (ne) de maintenance des matériels de chantier et de maintenance	A 40

Article 3 - Dispositions transitoires

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2013

Cet avenant complète la liste du décret n° 1 « Liste des adresses et adresses de la convention collective en vigueur à la date de signature de l'avenant par la révision de la convention collective » de l'avenant du 23 avril 2012 par la révision de la convention collective de l'avenant du 30 octobre 1969 modifiée.

Toutes les références à « l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification des emplois » de l'avenant du 23 avril 2012 par la révision de la convention collective du 30 octobre 1969 modifiée sont remplacées par la référence à « l'avenant modifié du 16 décembre 2010 relatif à la classification des emplois ».

Article 4 - Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2013

Le présent avenant a un caractère impératif. Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la négociation et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait

Avenant du 8 février 2013 modifiant l'article 26 des conditions générales de la convention

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

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2013

Vu la convention collective du 30 octobre 1969 modifiée, 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 maintenance de plaisance, de jardins et d'espaces verts révisée par avenant du 23 avril 2012 non étendu à ce jour par les services du ministère en charge du travail ;
Vu l'avenant modifié du 16 décembre 2010 relatif à la classification des emplois et notamment son article 1er du I « Méthode de classification » ;
Vu l'article 1er et l'article 11.3 de l'avenant du 24 janvier 2012 portant révision de certains articles de la convention collective qui se réfèrent à l'ancienne classification nationale des emplois ;
Vu la décision de la commission arbitrale de l'AGIRC du 27 septembre 2012 ;
Considérant que deux erreurs affectent cet article, relève le pourcentage des employés et diminue celui des agents de maîtrise convenus à ce qui est indiqué dans l'article 1er du I « Méthode de classification » de l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification des emplois ;
Considérant que l'objectif de lisibilité implique la mise à jour de ces références, les signataires du présent avenant conviennent des mesures suivantes :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2013

L'alinéa 3 de l'article 1er de l'avenant du 24 janvier 2012 est modifié comme suit :
« En application de l'article 36 de l'annexe I de la présente convention, les entreprises peuvent demander l'extension du régime complémentaire au bénéfice des salariés suivants :

? employés : niveau III de la classification nationale des emplois prévue par l'avenant du 16 décembre 2010 (coefficients

en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chance 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 de l'extension la plus rapide possible du présent avenant au minimum en charge du travail.

A70 et A80) ;

? techniques et agents de maîtrise : niveaux IV et V de la classification nationale des emplois prévue par l'avenant du 16 décembre 2010 (coefficients B10 à B60). »

Article 2 - Dispositions transitoires

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2013

Article 2.1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2013

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

Article 2.2 - Entrée en vigueur et durée

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2013

Compte tenu de leur complémentarité, les mesures du présent avenant entrent en vigueur à la date à laquelle elles ont produit effet les mesures de l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification des emplois étendu par arrêté d'extension du 9 janvier 2012 (JORF du 15 janvier 2012).

Les mesures de l'article 1er du présent avenant sont appelées à être abrogées à la date de publication de l'arrêté d'extension de l'avenant portant révision de la convention collective nationale.

Dans le cas où ce dernier n'aurait pas été pris ou étendu, les mesures de l'article 1er du présent avenant continueront de s'appliquer.

Article 2.3 - Références à l'avenant dans la convention collective

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2013

Toutes les références à : « l'avenant du 24 janvier 2012 portant révision de certains articles de la convention collective qui se réfèrent à l'ancienne classification des emplois » 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'avenant modifié du 24 janvier 2012 portant révision de certains articles de la convention collective qui se réfèrent à l'ancienne classification des emplois ».

Article 3 - Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 8 févr. 2013

Le présent avenant a un caractère impératif.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la négociation 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 chance 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 de l'extension la plus rapide possible du présent avenant au minimum en charge du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 26 mars 2013

Les partenaires sociaux ont conclu le 16 septembre 1997 un accord sur le compte épargne-temps. La réglementation ayant connu plusieurs évolutions successives, les partenaires conviennent d'actualiser et de compléter l'accord initial en permettant d'utiliser les nouvelles règles d'alimentation et les nouvelles catégories d'utilisation des heures de repos 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 substitue à l'ancien.

I. ? Mise en place du compte épargne-temps (CET)

Accord du 26 mars 2013 relatif au compte épargne-temps

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

La mise en application du présent accord implique une décision en ce sens de l'employeur qui peut se concrétiser de diverses 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 œuvre 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 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

2. Procédure d'ouverture et aménagement du compte épargne-temps (CET)

Le salarié souhaite ouvrir un compte diot en imposer un délai de préavis 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 prévu que le salarié puisse renoncer sur ses choix avant la date dans les cas suivants :

? invalidité du salarié ou de son conjoint ;
? décès du conjoint ;
? cessation du contrat de travail du conjoint situé à son licenciement.
Le salarié remplira le cas échéant un formulaire de virement spécifiquement élaboré pour le CET de base par le teneur de compte.

3. Teneur 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 diot alors, avant le 20 février, informer par écrit l'employeur des éléments qu'il souhaite affecter au CET pour l'année en cours. A défaut, les éléments transférés au CET (nombre de jours ou d'heures, montant en euros) sont réputés rattachés tacitement.

II. ? Composants du compte épargne-temps

Le compte épargne-temps peut être alimenté par les éléments suivants, soit en partie ou en totalité.

1. Temps de repos à l'initiative du salarié :

? le report d'une fraction du congé payé accumulé (uniquement la fraction de congés payés), dans la limite de 6 jours ouvrables par an dès lors qu'ils ne sont pas affectés à la fonction de l'entreprise pour congés ;
? le repos majoré comparé 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 II à l'accord « Durée, aménagement et réduction du temps de travail » du 22 janvier 1999) ;
? la portion en temps de la période de travail de nuit (cf. l'article 4.3 de l'accord « Durée, aménagement et réduction du temps de travail » du 22 janvier 1999) ;
? la portion en temps de la période de travail de nuit, des jours fériés et des temps d'astreinte (cf. art. 4.5, 4.4 et

11 de l'accord « Durée, aménagement et réduction du temps de travail » du 22 janvier 1999) ;
? la portion de repos prévue par l'article 14.3 de l'accord du 22 janvier 1999, ou les jours ouvrés de repos liés au forfait en heures supplémentaires de travail au-delà du forfait annuel en heures prévues par l'article 10 de l'avenant n° 3 du 20 décembre 2000.

2. Temps de repos à l'initiative de l'employeur

A l'initiative de l'employeur, tout ou partie des heures accumulées au-delà de la durée habituelle de travail prise en compte par la rémunération mensuelle habituelle.

3. Droit à congés payés sur les congés accumulés le compte

Afin de tenir compte du droit à congés payés généré par les différents reports de congés pouvant antérieurement le CET, les périodes susvisées ont convenu, dans le cadre de l'accord de travail de la gestion du CET, que tous les congés mentionnés au 1 et 2 ci-dessus forment l'objet, hors de leur affectation au CET, d'une réaffectation en droit à congés payés.
Le taux de la réaffectation est fixé en valeur au moment de l'affectation des droits au CET, soit, à la date de signature du présent accord, 10 %.
Par conséquent, lorsque le salarié utilise son CET, il ne pourra prétendre à des droits à congés payés sur la durée de son absence puisque ceux-ci auront été utilisés dans la détermination de son droit à congé au titre du CET.
Toutefois, les droits acquis de ce forfait ne sont pas affectés dans les cas de liquidation du CET définis au paragraphe V.

4. Cotation en temps de primes, indemnités

4.1. Définitions :

? toutes les primes, quelle que soit leur nature et leur périodicité (ex : prime annuelle, semestrielle, trimestrielle, prime d'assiduité ?), hors prime d'ancienneté ;
? primes d'intéressement, de participation, prime d'épargne d'entreprise ;
? les indemnités de départ et de mise à la retraite, y compris en cas de congés de fin de carrière.

4.2. Modalités de cotisation

Par mesure de simplification, compte tenu de la diversité des modalités 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 majorés sur la base de l'horaire légal, soit 151,67 heures, les modalités susvisées ont décidé que les primes et indemnités qui sont affectées au compte épargne-temps sont cotées 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 annuel : 35 heures par semaine ;
? salaire base 151,67 h : 1 500 ? ;
? prime : 100 ? ;
temps de repos : $100 / (1\ 500 / 151,67) = 10,12$ heures.

4.3. Adéquation avec le droit au congé de fin de carrière

Afin de valoir le congé de fin de carrière et donc l'emploi, les modalités de la branche sont tenues 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 présent accord III. 3.
L'abondement est un minimum de 5 % des droits versés chaque

année au CET au trite du congé de fin de carrière. L'abondement s'effectue au 31 décembre au trite de l'année écoulée. Il est annulé (pour la praitte correspondante) si le salarié décide de ne puls uteisilr tuot ou parite de son CET puor la psrie d'un congé de fin de carrière.

III. ? Utsiioatiln du comptpe épargne-temps

1. Congés légaux

Les diotrs affectés au CET pnueevt être utilisés puor isnedniemr les congés prévus par le cdoe du travail. La durée et les cntntodoiis de prise de ces congés snot définies par les dosinoptioiss législatives ci-dessus mentionnées.(1)

2. Congés puor cneoanncvcs psnnloeerels en deohrs du congé de fin de carrière

Le cmopte puet econre aovr puor oebjt le fencmnniaet tatol ou pteiral de congés dtis « puor cnocevane ponrelenlse », congé à tpmes peiln ou à tpmes partiel.

La durée de ces congés dvera être au mimunim de 3 mios à tmeps plein ou à tepms partiel et au mamixum de 12 mois. La durée mmiunim puet être ramenée à 2 mios aevc l'accord de l'employeur.

Pour bénéficier de son congé, le salarié dépose une daendme écrite à son eeoplmyr par lertte remise en mian porpce ctonre décharge, en retpesncat un délai de prévenance qui diot être au monis équivalent à la durée du congé que le salarié satuhioe prendre, snas piuovr excéder 6 mois.

L'employeur est tneu d'accuser réception par écrit de la dmdnaee du salarié, dnas le délai de 1 mios savuint la dtae de réception de la demande. Au tmree de ce délai, le sicnee de l'employeur vuat acceptation.

L'employeur puet rsfueer la danemde du salarié dnas les cas suvniats :

? s'il s'avère que le salarié ne rmpelit pas les cnoitdnios rquseies puor bénéficier du congé ;

? s'il a déjà bénéficié, dnas les 12 mios précédant la demande, d'un congé dnas le cdare du CET d'une durée égale à celle définie au 2e alinéa du présent article.

L'employeur puet aussi rteoerpr la danemde du salarié :

? si la présence au trivaal du salarié est iaiesnpslbnde : dnas ce cas, l'employeur devra moevitr sa décision et le rrepot du congé ne prroua excéder 3 mios à cotempr de la daemdne iinatile du salarié, suaf aorccd pucailretrir des duex ptaeirs ;

? ou si le nrrobe d'absences simultanées dépasse les silues fixés par le cdoe du tivaarl ; dnas ce cas, le reopr ne puet excéder 12 mois.

3. Congé de fin de carrière

Les diotrs affectés au ctpome épargne-temps et non utilisés en corus de carrière pneveut petmrrtee au salarié de cseesr son activité par anoptitaciin en vue de pnerdre sa rtiertae ou de réduire sa durée du travail.

Dans ce cas, auucne durée miiamlne de congé ne puet être imposée et le ctoran de trivaal du salarié cessrea dnoc à l'issue du congé. Le congé ne puet durer puls de 6 mois.

Le salarié qui evangise d'utiliser son CET en vue de son départ en rettaire diot en ifnoremr son elpumpyoer en rptecsaet un délai de prévenance au minos égal à la durée clnvetnooenline du préavis augmentée de la durée nécessaire à la prise de son congé. Toutefois, le délai de prévenance ne puet excéder 12 mois.

Le congé de fin de carrière débutera à l'issue de la période de préavis conventionnel.

4. Uisaitoltn suos fmore de rémunération différée

A la daenmde du salarié, les dtrios isinctrs sur son coptme indudeiivl peuvent, en tuot ou ptraie caquhe année, être liquidés en unités monétaires puor :

? atlnmieer le paln épargne saairllae mis en place par l'entreprise

; ? vseremnet sur le PEE/PEI, les somems transférées ne sronet dpeinlibsos qu'à l'issue de la période de bacolge prévue par le paln ;

? vsenemert sur le PERCO/PERCOI, les semmos transférées ne senrot dpsloinbeis qu'à coemtr du départ à la rearttie ;

? coirnubter au finaemcnnnt des patiretsnos de rritteea supplémentaire dnas le cdare du diisspiof à caractère oiblgtoare et ctcelilof (de tpye art. 83/PERE) exsaint dnas l'entreprise.

IV. ? Ietiodmsainnn

1. Ionimtsiednan du congé

1.1. Iaidiemotnsnn du congé

Le congé pirs dnas le cdrae du CET est indemnisé au tuax du srliaae msneul de bsae du salarié au menmot du départ en congé.

Le congé indemnisé est réputé cnoderrsrpoe à l'horaire de tavairl acpplblaie dnas l'entreprise au mnomet du congé.

L'indemnité de congé fiat l'objet de l'établissement d'un beliutln de piae et est versée aux mêmes échéances que les srliaeas de l'entreprise. Elle a la nratue de salaire, les ceahrgs selicaos sllaeaaaris snot précomptées sur l'indemnité de congé et acquittées par l'employeur lros du règlement de l'indemnité.

1.2. Eléments de monétisation

Si, à la ddemnae du salarié et aevc l'accord de l'employeur, la durée du congé est supérieure à la durée indemnisable, le peinmeat srea lissé sur la durée ieaniitnmlet définie par le salarié lros de sa dadneme de congé ou, à son choix, assuré sur la bsae du sralaie huteiabl dnas la lmitie des dritos acquis.

2. Stiouatn du salarié pdnneat le congé

Pendant le congé résultant du cpomte épargne-temps, le salarié rtese tneu vis-à-vis de son eirnetrspe par ses oilnotbigas de loyauté et de non-concurrence à l'égard de son employeur.

La durée du congé de fin de carrière et celle des congés puor ceennvocnas plennoeenrss entrent dnas le caclul des drotis liés à l'ancienneté.

Pendant son congé, le salarié cotunnie de bénéficier du régime de la pooretctin sicaole complémentaire éventuellement en veiguur dnas l'entreprise ; l'employeur prélèvera à cet effft la prat de cainotitsos saareails nécessaire à ctete couverture.

3. Siuattoin du salarié à l'issue du congé

Sauf dnas le cas où le congé indemnisé au trtie du cmptoe épargne-temps précède une csiatosen voatnlorie d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé, son précédent emploi, ou un elpmoi similaire, atrossi d'une rémunération au mnios équivalente et revalorisée en focinton des amtgtuoanines générales de srliaae qui ont pu aiovrr leiu daurnt son absence.

4. Monétisation immédiate (2)

Dans la lmitie d'une smome équivalente à 20 jours épargnés, le salarié prroua ddemaenr cqauhe année le vsmerneet d'une indemnité ctoanpnedorrse puor en bénéficier immédiatement suos forme de complément de rémunération.

Au-delà de ce plafond, le salarié puora débloquent ses diotrs en totalité ou en pirate dnas les cas de déblocage anticipés prévus par les ttxes sur la ptiotpciitraan au résultat des eirnreespts quel que siot l'effectif de l'entreprise.

Exception : les jours épargnés, le cas échéant, au titre de la 5e saimnee de congés payés ne peevunt pas être civnorets en rémunération immédiate mias slmneueet utilisés puor fnaeinr un congé autorisé.

V. ? Lauqitiidon du CET

1. Rtruupe du carnott de travail

En cas de rtuurpe du carnott 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 prend 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 reprise de son contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité correspondante 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 imputées au CET par le salaire de base du salarié en vigueur au moment de la rupture.

2. Récupération 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. Teneur 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 au profit de la même entreprise collective. Ce transfert suppose l'accord écrit des deux parties, soit l'ancien employeur, le nouveau et le salarié. Pour la détermination de la durée de groupe, il conviendra de se référer à la définition donnée par le code du travail relatif 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. ? Garantie

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sont couverts par l'assurance générale des salariés 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

Accord du 6 juin 2013 relatif à la collecte et au financement de la formation professionnelle

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

Article 1er - Participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue
En vigueur étendu en date du 19 août 2015

Pour mettre en œuvre la procédure de formation pluriannuelle définie au niveau de la branche, les entreprises participent au financement de la formation professionnelle continue en versant les cotisations suivantes.

1.1. Entreprises de moins de 10 salariés

couvertes par l'assurance générale des salaires.

VII. ? Garantie 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 1er du chapitre 1er de la convention collective.

IX. ? Dispositions finales

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur à compter de la publication 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 durée 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 l'instance représentative.

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

Les parties signataires déclarent l'extension de la présente convention collective au présent accord au moment de la signature.

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 n° 30 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 n° 30 du 30 octobre 1969 modifiée sont remplacées par la référence à « l'accord du 26 mars 2013 relatif au compte épargne-temps ».

(1) Elcux de l'extension, comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3141-1 du code du travail.
(Arrêté du 28 novembre 2013-art. 1)

(2) Extension sous réserve du respect des dispositions des articles R. 3324-22 et R. 3324-23 du code du travail.
(Arrêté du 28 novembre 2013 - art. 1)

1.1.1. Au titre de la professionnalisation

Ces entreprises versent à l'organisme paritaire cotisant agréé, désigné par la branche pour recevoir les cotisations de deux au titre du financement de la formation professionnelle avant le 1er mars de chaque année, la cotisation prévue par la réglementation pour 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 cotisant agréé, désigné par la branche pour recevoir les cotisations de deux au titre du financement de la formation professionnelle avant le 1er mars de chaque année, une cotisation égale à 0,65 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente. Cette cotisation est égale à 0,25 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente. Cette cotisation complémentaire ne se cumule pas avec une autre cotisation complémentaire au titre du plan de formation imposée par l'évolution des textes législatifs. Dans ce cas, la cotisation complémentaire serait réduite d'autant.

1.1.3. Cotisation minimale

En tout état de cause, le montant cumulé des cotisations visées aux 1.1.1 et 1.1.2 ne peut être inférieur à un seuil minimum. Ce seuil est égal au pourcentage du salaire mensuel de chaque année multiplié par 12, plus par le taux global de cotisation en

vgeiur au 1er janvier, soit 0,80 % à ce jour.

1.2. Erptersiens de 10 salariés et puls

A la dtae prévue par la réglementation, le vsnemeert à l'organisme cloecteur désigné par la bnhcrae est de 1 % de la msase saalalre brtue (sauf arccod d'entreprise clconu dnas les cnnidotois de l'article L. 6331-10 du cdoe du travail, dnas cttee hypothèse, ce panoeguctre puet être réduit à 0,80 %). La répartition de ctete ctobnoturiin (FPSPP, CIF, professionnalisation, paln ...) viare sleon la tilale de l'entreprise en vrteu des txetes législatifs ou réglementaires applicables.

1.2.1. Au trite de la professionnalisation

Ces erinrptsees vsrenet à l'organisme praiitrae cleultecor agréé, désigné par la bhacrae puor roeviecr les cnoubittrinos deus au ttire du fmcenneaint de la frotmoain pefnlinoosree anavt le 1er mras de chuqae année, la criobottnuin visée à l'article R. 6331-9, 2°, du cdoe du tavairl rilevtae à la professionnalisation, soit 0,50 % des rémunérations versées au cruos de l'année précédente.

1.2.2. Au trtie du paln de formation

Ces epreeirtss vnesert à l'organisme piriartae clteucleor agréé, désigné par la bcharne puor rcevoeir les cnuntiritotobs deus au ttire du fncmeneaint de la frotmoain pefnlinoosree anavt le 1er mras de caquhe année, la cuitnooitbn visée à l'article R. 6331-9, 3°, du cdoe du tvarail ralveite au paln de formation, soit au munimim 90 %, inlucs la prat destinée au FPSPP, de 0,9 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente aueuql s'ajoute une crooitntubin complémentaire à la cbttinuioron légale égale à 0,20 %.

Cette ctinburiootn complémentaire ne se cuulme pas aevc une aomgtinteaun de la cbniruioitotn légale au ttire du paln qui saerit imposée par l'évolution des teetxs législatifs. Dnas ce cas, la crtnoiubtoin complémentaire searit réduite d'autant.

Article 2 - Objet et finalité des contributions complémentaires aux contributions légales

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Elles snot destinées à fnneacir selon les ontrtiieoans amneuleelnt précisées par la CNPE les antcois de frmotaoin répondant aux oijfebctts et priorités de la branche.

Les frias pédagogiques (montant de la formation), les searilas et les frias annexes (hébergement et faris de déplacement) snot pirs en crghae par l'OPCO sur la bsae d'un ffoiart fixé par la CPNE.

Les ctboorntuinis ctinevonlneleos snot gérées dteinnsemictt de la corbnuttiin légale par l'organisme collecteur.

Les modalités de gtiseon des cotnuibiotrns cnevltlonneeiolns srnoet précisées par la CPNE.

Article 3 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 6 juin 2013

Le chmap d'application professionnel, preensnol et géographique du présent acorcd est ceuli prévu par l'article 1er du ciartphe Ier de la cetnvoion collective.

Article 4 - Gestion des contributions

En vigueur étendu en date du 6 juin 2013

L'organisme ptaiarire ccelltuoer agréé, désigné par la bnahrcce puor rceioevr les cnitointobus deus au trtie du fienmncnaet de la ftoiaormn professionnelle, a créé une soectin prairitea prfeelonnllosse (SPP) chargée de gérer les fdons collectés au sien

de la bhcnrae dnas le rcespet des dptoinsoiss réglementaires rvelieats à la mtiuuitslaaon des fonds.

Article 5 - Clauses transitoires et finales

L'accord erretna en aaotcplpiin à cmoepr de la putoarin au Jonraul oifiefcl de l'arrêté ministériel d'extension.

En vigueur étendu en date du 6 juin 2013

Cet aocrd aclatuisse la ltsie du domeucnt n° 1 « Litse des adroccs et aeenvts de la cootinnevn cvetoillce en vugeuir à la dtae de stgjuanre de l'avenant ptonrat révision de la cnotneviion clclctioive » de l'avenant du 23 airvl 2012 panortt révision de la ceionntvon cecoviltle nnaolitaie du 30 oorbtc 1969 modifiée par la mtnoein du présent acorcd qui se sstbuuite aux arccods et aeenvts indiqués au préambule.

Toutes les références aux acroccs et anteavns indiqués au préambule fgnuiart dnas l'avenant du 23 airvl 2012 pnoaatt révision de la cetiononvn ctelcovie ntialnaoe du 30 otbroce 1969 modifiée snot supprimées et remplacées par la référence du présent accord.

Le présent accord a un caractère impératif.

Il est clcnou conformément aux dootsnisipis législatives et réglementaires du cdoe du traival ratievels à la ntraue et à la validité des cetnoninvos et aodccrs collectifs. Dnas les cdtiooinns prévues par ces mêmes dispositions, le présent aocrd a été fiat en un nombre sfuinfusat d'exemplaires puor être notifié à chncuae des oartisgnaoins représentatives.

Le présent arccod est déposé au ministère du travail, de l'emploi, de la faomtoirn pesrlsinofonele et du dalguoie sicaol ansii qu'au secrétariat-greffe du coesnil des prud'hommes de Paris.

Les paetirs stganraies dneedanmt l'extension la puls rpiade plsobise du présent arccod au ministère en cgrhae du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 juin 2013

Considérant les tetexs conclus antérieurement :

? l'accord du 29 juin 2004 (étendu le 22 airvl 2005, Jonraul ofceifil du 5 mai 2005) ;

? l'avenant du 14 décembre 2011, non étendu par le ministère ;

? l'avenant du 18 srbptmeee 2012, non déposé au ministère ;

? la lrttee du 13 décembre 2012 cosignée des peirraneats soauixc danenmdat au ministère du taiarvl de ne pas étendre l'avenant du 14 décembre 2011 ;

Considérant la volonté des otisaograinns slncedyias de minnetair la contrbouiutin complémentaire créée par l'accord du 29 juin 2004, étendu par arrêté ministériel ;

Considérant les onioestavbrs ministérielles dvanet la csimosiomn nntlaoaie de la négociation clitlcvoee le 12 jueillt 2012 ;

Considérant les vsnmretees opérés au fdons paairtre de sécurisation des pruaocrs pefioslosrnnes (FPSPP) ;

Considérant la règle iusse du cdoe du tavairl soeln llaeluqe il ne puet être imposé aux etisrpeners de vsreer la totalité de l'obligation légale de fneacienmnt au ttire du paln à un OCPA ;

Vu l'avenant n° 1 du 31 oobrcrte 2012 à l'accord vsanit à désigner un osigramne coeectllur priairate habilité à reevoicr les cnorbotuiints au ttire de la fmotroian ctinunoe par lueqel les eetnrpsies aartnesalis de moins de 10 salariés reejgionnt le chmap d'application de l'accord désignant l'organisme clectouer prraaiite désigné par la branche,

il a été décidé ce qui siut dnas le cdare d'un arccod :

? qui ernetra en alaipoctpin à cepomtr de la patiroun au Juanorl oecffil de l'arrêté ministériel d'extension ;

? qui, à cttee date, se suttbeusira ;

? à l'accord du 29 juin 2004 complété par les ataennvs n° 1 du 11 mai 2005 et n° 2 du 2 otorbce 2007 ;

? aux acodcrs du 14 décembre 2011 et du 18 stbermpee 2012 reatlifis à la coceltle et au fneamcinnnet de la froomtian professionnelle.

Accord du 29 octobre 2013 relatif au

contrat de génération

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

Article 1er - Publics concernés
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2014

Compte tenu du diagnostic, la branche retient les canons d'âges suivants :

? 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

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2014

2.1. Outils en matière de recrutement

Eu égard aux prévisions de départs à la retraite et aux perspectives de recrutements telles qu'elles résultent 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 nouvellement recrutés en CDI par les entreprises de la branche, y compris ceux succédant à une retraite en anticipée ou à un départ 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 mesures cerneront au maximum 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 chaque des 3 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 priorité lors de l'élaboration du plan de formation. Agefos PME établissement Aogemf n'ouvrira 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 contiendra 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 instances représentatives du personnel en place ;
? la liste des dispositifs convenus alléger les difficultés dans la branche et les entreprises ainsi que les modalités de leur mise en œuvre ;
? l'existence, le cas échéant, d'un règlement intérieur.
Par ailleurs, les entreprises rappelleront l'existence du site

www.actionlogement.fr qu'elles doivent être un véritable outil d'accompagnement des jeunes dans la recherche d'un logement. Les services des services sociaux humains des entreprises ou les personnes dédiées à la gestion du personnel s'engagent à accompagner 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

Tout jeune embauché 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 procédures 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 exercer 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 de 1 an, le nouvel embauché. Cet accompagnement se fera par le biais de 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 premier jour, celui-ci se sente intégré.

2.4. Modalités de mise en œuvre d'un processus de suivi

Un premier entretien de suivi de l'intégration avec un représentant de la direction est réalisé à la fin du premier mois. Cet entretien doit également permettre une première prise de contact par le jeune en proposant, le cas échéant, un soutien anticipé.
A 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 d'accompagnement de l'alternance, que ce soit par le biais de l'apprentissage ou de la 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 tableau annexé).
Les parties conviennent de la possibilité de favoriser la mixité dans les effectifs professionnels masculinisés ou féminisés.
La situation au sein des entreprises tend à évoluer vers un déséquilibre des candidatures, qui tendent à favoriser la mixité de l'orientation scolaire. La mixité des recrutements doit être au cœur des réflexions de l'entreprise par le biais d'actions de formation auprès des établissements et organismes de formation préparant notamment aux métiers du secteur.
Dans la perspective de faire découvrir aux femmes et aux hommes les métiers 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 sategs snot effectués dnas le repcset des dionnipsits légales, aevc une anitotetn particulière portée à la qualité des setgas proposés.

A cette fin, les etpeserrnis s'engagent à retpseecr les cnotvonneis de stage, à soaivr puor mémoire :

? proeposr un sgtae s'inscrivant dnas le pejrot pédagogique défini par l'établissement d'enseignement ;

? acicluelir l'étudiant et lui dnnoer les meyoins de réussir sa mssioin ;

? désigner un rlseabpsone de sgate ou une équipe turaotle dnou la tâche srea de :

? guider et celoilsner l'étudiant ;

? l'informer sur les règles, les ceods et la clurtue de l'entreprise ;

? fevaroisr son intégration au sien de l'entreprise et l'accès aux iannrmioofts nécessaires ;

? l'aider dnas l'acquisition des compétences nécessaires ;

? aursesr un sivui régulier de ses turavax ;

? évaluer la qualité du tiavarl effectué ;

? le cloelnsér sur son prejot poofnriessel ;

? rédiger une atoeattistn de sgtae décrivant les mssniois effectuées qui purora agnoacpcmer le ftuur curricuulm viate de l'étudiant.

Par ailleurs, aifn de fseavroir l'intégration des junees à l'issue des stages, les enertreisps luer dnannroeoit la meleirlue lisibilité poilssbe sur les métiers exercés en ienrtne et lerus possibilités d'évolution.

Pour ftcaeliir l'accès à l'emploi et aux stages, la banchre a mis en place un patiroil ienntert (www.observatoire-sdlm.com) dédié à l'information du grand pbuic et particulièrement des jeneus sur les métiers, les fnmatoiros (initiale, continue, CQP, trties professionnels?) et les eipmols de la profession.

2.7. Miistioloban d'outils einxsatts puor lveer les fenirs matériels à l'embauche

La brahcne intvie les eprenrseits à trvueur des solutions, ntoeanmmt fcae aux difficultés de tsarrnpot ou aux problèmes de grade d'enfants.

Article 3 - Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés *En vigueur étendu en date du 2 juil. 2014*

La bchrnae est particulièrement valgiinte à ce que, d'une part, la toomiinglene utilisée en matière d'offres d'emploi et de définitions d'emploi ne fsase pas référence à l'âge et, d'autre part, les décisions psries ne snieot pas en purqatie darcmnistines à l'égard de l'âge.

3.1. Oicetjbfes en matière de matieinn dnas l'emploi

Le tuax d'emploi des salariés âgés d'au minos 55 ans est en 2013 de 8 %.

A sniaotutis de marché comparables, l'objectif fixé est de meatinir ce tuax d'emploi puor ccuahne des années.

L'indicateur de sivui srea le tuax d'emploi de salariés âgés de 55 ans et puls au 31 décembre de chauqe année d'application du présent accord.

3.2. Mureses destinées à fsviaroeir l'amélioration des cidnitnoos de taairvl et la prévention de la pénibilité

En vue de rnecefror les acintos de prévention des rqueuis peflnnosiesos ciblées sur les seniors, les eptiersnes s'engagent à cnsercaor dnas la rédaction des dceitmouns uqienus des riquess poreoisnfneis une piarte spécifique sur les cioitndnos de taairvl des seniors. Les muerses décidées sonret présentées chquee année aux mreebms du CSHCT qui en arursnesot le suivi.

Les etpisneerrs s'attacheront à pdrrene en ctpome les psinrpioiectrs prévues dnas l'étude de gotiesn prévisionnelle des emolpis et des compétences (GPEC) en curos de réalisation et le rorappt réalisé par Pmria Vtia sur la pénibilité dnas le cdare de l'évolution des eiomlps et des déroulements de carrière.

3.3. Atniopitcain des évolutions poeslnrnsloeifes et gotsien des âges

Une dfofiuin d'informations sur la palce des sierons dnas la bcnhare srea fiate aenlunlnmeet auprès des eenresirpts de la branche.

Entretiens de scndeoer prtaie de carrière

Cet eieerttnn est mis en palce au pforit de tuos les salariés âgés d'au mions 45 ans. Il srea organisé dnas les 12 mios snuaivt le 45e anniversaire, plus renouvelé tuos les 5 ans (tous les 3 ans à patrir de 55 ans).

Cet eetreintn a puor oejbt de :

? dresser aevc le salarié un bailn d'étape sur son activité professionnelle, ses aspirations, ses siaohts professionnels, ses cnoiitdnos de taivral et ses compétences ;

? prermttee au salarié d'anticiper l'évolution de sa snocdee piatre de carrière professionnelle.

Un ctmpeo rendu de cet eertentin srea établi.

En l'état des effciefts des salariés âgés de 45 ans et plus, le nobrme prévisionnel d'entretiens s'établit cmmeoe siut :

? puor l'année 2014 : 20 % de la ppoatiolun concernée ;

? puor l'année 2015 : 20 % de la puioatopl concernée ;

? puor l'année 2016 : 20 % de la ppiatoluon concernée.

Bilans de compétences

S'il apparaît au cours de l'entretien de scednoe pitare de carrière qu'un blain de compétences est nécessaire, les salariés âgés de 45 ans et puls pourront, à luer demande, en bénéficier.

Ce balin srea financé par l'entreprise et prroua être réalisé, à cnorccnuere d'une demi-journée sur le tepms de taairvl à patrir d'une cvonoietnn signée aevc un orsamgine agréé.

Si le salarié le souhaite, au vu de la synthèse du blian de compétences et en fncooitn des possibilités de l'entreprise, un pmorgamre de fmoitraon ou d'accompagnement personnalisé srea élaboré et mis en ?uvre, au puls trad dnas les 18 mios siunvat le blain de compétences.

Les ircuiadtens de svuui soernt le nrbmoe de dadmnees de bilan de compétences et le pnaoetugre de réalisations de ces blinas par raoprpt aux demandes.

3.4. Onitaiosragn de la coopération intergénérationnelle

Dans la meurse du possible, l'entreprise vleierla à ce que les équipes (services, ateliers?) présentent une mixité ertne les salariés les puls juenes et puls âgés, cttee mixité étant le gnaart d'une tianrssisomn des sorvias dnas les duex sens, ce qui pemret une ietsnorin puls rpadie des jeuens salariés et une aaadottpin facilitée des puls âgés aux évolutions nmetomnat des nvlouees technologies.

3.5. Mreesus en feubar du développement des compétences et accès à la formation Accès à la formation

Pour que les salariés acquièrent tuot au lnog de luer carrière pisfnlosrleonee de noeullves compétences aifn de meinanitr luer employabilité, l'entreprise diot velleir à poruovimor l'accès de tuos les salariés, snas citdinoon d'âge, à la fraimtoon professionnelle.

Droit iieduidnvl à la fmoaroin (DIF)

Les dirtos à DIF pneevut être mobilisés puor des acontis de fomaroin pneesrlionsfole décidées lros de l'entretien de scdenoe pitare de carrière lorsqu'elles vniesit à préparer une évolution pfnnlroosisee à myeon ou lnog terme.

Dans ce cadre, les salariés âgés de 55 ans et puls pvneeut apeincitr lreus dtrois à DIF jusqu'à 60 hurees puor svirue des fomiroatns non diplômantes.

L'entreprise doit veiller à aménager l'organisation du travail des personnes en fin de carrière, en prenant en compte au plus près leurs situations dans la mesure où ils sont confrontés 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 salariés se sentent repoussés que la formation tuot au long de la vie est essentielle et qu'il est important pour l'entreprise que pour le salarié de poursuivre le développement de ses compétences à tout âge.

Elles s'engagent qu'un salarié s'engage plus facilement dans les processus d'adaptation et de développement de ses compétences 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 entreprises s'engagent à anticiper les évolutions des emplois.

Les salariés âgés de 55 ans et plus désireux de retrouver un emploi à temps complet en emploi à temps partiel s'engagent à participer pour l'attribution des emplois disponibles dans les entreprises à leur qualification professionnelle.

Les salariés âgés de 55 ans et plus occupant un emploi à temps partiel des entreprises marquées et/ou des rythmes de travail auront droit, à leur demande, d'une formation de leur emploi à temps complet en emploi à temps partiel s'engagent à leur qualification professionnelle. La liste des emplois concernés sera établie par la direction après consultation du CHSCT.

Article 4 - Transmission des savoirs et compétences
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2014

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 qu'à préserver la mémoire de cette dernière.

Les entreprises s'engagent 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 formation de la compétence collective nationale.

Article 5 - Egalité professionnelle entre hommes et femmes et lutte contre les discriminations
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2014

La loi réaffirme ses engagements en matière d'égalité entre hommes et femmes et de lutte contre les discriminations dans les entreprises :

? Accord « Mixité » du 4 juillet 2008 : points III, IV et V ;
 ? accord du 16 juin 2009 relatif à la mise en œuvre de la nouvelle loi relative à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes : point II ;
 ? accord du 8 mars 2011 relatif à la définition et à la poursuite des mesures permettant de supprimer les écarts

Article 6 - Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2014

Nature des engagements	Echéance de réalisation	Indicateurs de suivi
Article 2 « 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 cours des 3 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	A chaque nouvelle embauche	
Parcours d'accueil	A chaque nouvelle embauche	
Entretien de suivi	A chaque nouvelle embauche	
Recours aux contrats en alternance	Dès l'entrée en application de l'accord	Journées prévues (lycées professionnels, CFA...)
Recours aux stages	Avant la fin de la première année de l'application de l'accord	Nombre de stagiaires
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 professionnelles 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 santé 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 salariés de binômes de compétences Pourcentage de réalisation de ces bilans par rapport aux demandes

Coopération intergénérationnelle	A compter de l'entrée en application de l'accord	
Accès à la formation professionnelle	A compter de l'entrée en application de l'accord	
Accès au DIF	A compter de l'entrée en application de l'accord	
Aménagement des fins de carrière	A compter de l'entrée en application de l'accord	
Mise en place de binômes	A compter de l'entrée en application de l'accord	
Mise en place du tutorat	A compter de l'entrée en application de l'accord	

Article 7 - Dispositions transitoires
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2014

Le présent accord complète la lettre du doucement n° 1 « Lettre 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
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2014

8.1. Publicité

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, les organisations d'employeurs et par les représentants de la branche visés 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 salariés 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 calendrier d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord conformément au contenu fixé par décret en Conseil d'Etat. Elle établit le bilan annuel et quantitatif transmis à la direction

Avenant du 29 octobre 2013 à l'accord du 17 avril 2008 relatif à la clause de non-concurrence

générale du travail. Un email est adressé à l'administration du travail.

8.3. Durée

Cet accord est conclu pour une durée de 3 ans. A son terme il cessera de produire tout effet. Il prend effet à compter de la signature au Journal officiel de son entrée en vigueur par arrêté ministériel. Le présent accord ne concerne que les salariés exerçant des fonctions et professions ayant un effectif compris entre 50 et 300 salariés qui décideraient de l'appliquer à titre de plein d'action. Les entreprises s'accroissent les autres entreprises de la branche à s'inspirer des mesures du présent accord dans la mesure de leur personnel. Le présent accord est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du Code du travail relatives à la validité des 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 l'ensemble des entreprises 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 entreprises s'accroissent l'extension la plus rapide possible du présent accord au niveau de la branche.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2014

La loi du 1er mars 2013 relative à la création de génération a pour objet d'adapter le Code du travail aux nouvelles conditions de travail et de favoriser l'emploi des salariés âgés, d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Ce dispositif, instauré dans un climat et un contexte économique difficiles, a pour but de permettre aux entreprises de bénéficier d'une aide financière de 4 000 € par an et pendant 3 ans dès lors qu'elles embauchent un jeune et maintiennent un salarié 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 perçu les enjeux 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 concernés la branche dans leur démarche d'emploi, en permettant 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 requises.

Pour ce faire, le présent accord s'appuie sur un dialogue social qui assure l'état des lieux de l'emploi des jeunes et des seniors dans la branche. Ce document est annexé à l'accord.

Les partenaires sociaux conviennent ce qui suit :

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

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2013

Afin de tenir compte de l'évolution jurisprudentielle, il a été convenu ce qui suit quand la cartographie 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 1er - Modification de l'article 1.2 d de l'accord du 17 avril 2008 relatif à la clause de non-concurrence
En vigueur étendu en date du 29 oct. 2013

Article 1.1

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2013

Le 1.2 d de l'accord du 17 avril 2008 relatif à la clause de non-concurrence est ainsi modifié au niveau de son alinéa relatif au montant de l'indemnité, les autres alinéas du d n'étant pas modifiés :

« d) L'interdiction d'emploi prévue par la clause de non-concurrence a pour conséquence une indemnité versée immédiatement à compter de l'une des deux dates prévues par le premier 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 13e mois d'interdiction d'emploi. »

Article 1.2

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2013

A défaut de la signature du présent avenant, cette modification s'impose et se substitue à la signature des salariés pour le salarié de la clause de non-concurrence conclue antérieurement à la signature du présent accord.

Article 1.3

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2013

Les dispositions du présent avenant ne s'appliquent pas aux salariés des clauses de non-concurrence des salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement à sa date de signature.

Article 2 - Information

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2013

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)

Avenant n 2 du 28 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2014

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

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2014

Catégorie	Niveau	Coefficient	Salaire minimum mensuel
Ouvriers Employés	I	A10	1 447,39
		A20	1 469,10
	II	A30	1 491,14

à l'indemnité. Le présent avenant est également porté à la connaissance des représentants du personnel.

Article 3 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2013

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

Article 4 - Impérativité de l'accord

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2013

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 adhérents d'entreprise concluent avec les organisations syndicales représentatives dans celle-ci des conventions particulières que celles prévues au présent avenant.

Article 5 - Dispositions transitoires

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2013

Le présent avenant complète la lettre du décret n° 1 « Litte 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. La référence de l'article 3.13 de l'avenant du 23 avril 2013 est modifiée ainsi : « Accord du 17 avril 2008 relatif à la clause de non-concurrence modifié en dernier lieu par l'avenant du 29 octobre 2013 ».

Article 6 - Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 29 oct. 2013

Le présent avenant est appliqué à la date de sa signature. Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires de la loi du travail relatives à la durée 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'hommes de Paris. Les parties s'engagent à l'extension de la présente convention collective du présent avenant au ministère en charge du travail.

Vu la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, d'entretien et de réparation de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiments, de manutention, de moultuorte de plaisance, et activités connexes, dite SLDM ; Vu l'accord relatif à la définition et à la détermination des meursus punitifs de surpénalité les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes signé le 8 mars 2011 (étendu par arrêté du 11 janvier 2012, Journal officiel du 18 janvier 2012) ; Considérant la hausse du Smic intervenue au 1er janvier 2014 par décret n° 2013-1190 du 19 décembre 2013, les parties ont convenu de fixer la grille des salaires minimaux applicables à compter du 1er février 2014 comme suit :

Article 1er - Salaires minimaux conventionnels mensuels garantis applicables à compter du 1er février 2014
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2014

(En euros.)

		A40	1 513,50
		A50	1 536,21
	III	A60	1 579,22
		A70	1 623,44
		A80	1 668,90
Techniciens Agents de maîtrise	IV	B10	1 718,96
		B20	1 796,32
		B30	1 877,15
	V	B40	1 961,62
		B50	2 049,89
		B60	2 142,14
	VI	B70	2 238,54
		B80	2 339,27
Cadres	VII	C10	2 456,23
		C20	2 701,86
	VIII	C30	3 107,14
		C40	3 573,21
	IX	C50	4 109,19
		C60	4 725,56

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2014

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

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2014

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

Article 4 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2014

Avenant n° 1 du 13 mai 2014 relatif au temps partiel

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

Article 1er - Création d'un article 5.11 « Temps partiel »
En vigueur étendu en date du 25 oct. 2014

« Article 5.11
Temps partiel
Article 5.11.1
Durée minimale de travail

Pour les travailleurs opérés à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant la durée minimale de 24 heures par semaine (ou le cas échéant l'équivalent mensuel de cette durée ou l'équivalent sur une période pouvant être égale à 1 année) prévue par la réglementation issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 pourra être réduite jusqu'à 12 heures par les employeurs qui ne pourraient, compte tenu de leurs besoins, offrir à leurs salariés à temps partiel cette durée minimale de 24 heures.
Les salariés dont la durée contractuelle de travail est au moins égale à 12 heures et inférieure à 24 heures par semaine (ou le cas échéant l'équivalent mensuel de cette durée ou l'équivalent sur

Cet avenant complète la lettre du décret n° 2 « Site des accords sociaux 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 durée 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 déclament l'extension de la présente convention collective du présent avenant au moment de la signature du travail.

une période pouvant être égale à 1 année) auront des horaires réguliers avec une durée minimale de travail qui ne peut être inférieure à 3 heures consécutives au minimum.
Ils ne pourront se voir imposer un nombre d'heures de travail supérieur à celui prévu par le présent avenant.
? accord écrit du salarié ;
? si la modification d'heures résulte de l'accomplissement d'heures complémentaires.
Le contrat de travail ou lettre d'embauche précise les journées et/ou demi-journées sur lesquelles les heures complémentaires sont susceptibles d'être effectuées, un avenant, ultérieurement, peut modifier ces indications, les compléter ou les supprimer. Un avenant au contrat de travail peut aussi prévoir que le salarié a le droit de refuser d'effectuer des heures complémentaires.
La durée minimale de travail est répartie sur 4 jours au maximum si elle est inférieure à 15 heures et sur 5 jours au maximum si elle est égale ou supérieure à 15 heures et inférieure à 24 heures sauf demande contraire du salarié.

Article 5.11.2
Heures complémentaires

L'entreprise peut utiliser la possibilité de recourir aux heures complémentaires au-delà de 10 % de la durée contractuelle.
Dans ce cas, la limite à l'intérieur de laquelle les heures complémentaires peuvent être effectuées est portée de 10 % à 33 % de la durée contractuelle de travail.
La fixation de la limite est précisée par le contrat de travail lors du recrutement ou par avenant.
Pour les contrats de travail en cours lors de l'entrée en vigueur du présent avenant, la possibilité d'effectuer des heures complémentaires au-delà de 10 % de la durée contractuelle suppose un accord écrit entre l'employeur et le salarié.

Selon la limite fixée par le décret n° 2013-1044 du 11 septembre 2013, la rémunération des heures complémentaires est majorée de 25 % dès la première heure complémentaire effectuée si l'employeur prévoit sur l'accord écrit d'utiliser la possibilité de faire réaliser des heures complémentaires au-delà de 10 % de la durée conventionnelle ; pendant la période pendant laquelle l'entreprise ne peut pas réaliser des heures complémentaires au-delà de 10 %, la rémunération des heures complémentaires est majorée de 10 % conformément à la loi.

Article 5.11.3 Complément d'heures

Afin de permettre aux entreprises de répondre mieux à une conjoncture de travail du fait de la saisonnalité des activités, de circonstances exceptionnelles, d'un événement occasionnel, du remplacement d'un salarié absent, ou pour accomplir des tâches inhabituelles, la durée du travail à temps partiel peut être augmentée temporairement, en application de l'article L. 3123-25 du code du travail, par avenant au contrat de travail. Les heures résultant de cette augmentation sont rémunérées dans les mêmes conditions que les heures normales de travail. La rémunération de ces heures est majorée de 10 %. Le présent avenant peut être conclu, en outre, dans les cas de recours à un salarié temporaire, est limité à 4 par an. Les modalités selon lesquelles les salariés peuvent à l'initiative de l'employeur bénéficier des compléments d'heures sont ainsi fixées :
? d'abord les salariés ayant manifesté le souhait d'en bénéficier ;
? ensuite, parmi ceux-ci, les salariés ayant les compétences requises et dont la durée du travail est la moins élevée.
Les heures complémentaires en cas de recours au complément d'heures sont limitées à 1/3 de cette durée maximale sous réserve que la durée légale du travail et bénéficient d'une rémunération majorée de 25 %.

Article 2 - Champ d'application En vigueur étendu en date du 25 oct. 2014

Le champ d'application professionnel, géographique et géographique du présent avenant est celui prévu par l'article 1er du chapitre Ier de la convention collective modifiée.
Les entreprises ou établissements de la branche ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant. Cette disposition ne

Avenant n° 6 du 13 mai 2014 à l'accord du 22 janvier 1999 relatif à la durée, à l'aménagement et à la réduction du temps de travail

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

Article 1er - Modification du IV « Forfaits » de l'accord du 22 janvier 1999

En vigueur étendu en date du 13 mai 2014

1.1. Les mots « trois types de forfaits » sont remplacés par « trois types de forfaits » au premier alinéa du IV « Forfaits » dont la rédaction est complétée ainsi qu'il est indiqué au 1.2 ci-après.
1.2. La rédaction de ce premier alinéa devient ainsi : « Les entreprises et les salariés des secteurs d'activité intéressés par le présent accord conviennent qu'il est prévu : le forfait avec référence à un montant mensuel, le forfait avec référence à un

montant mensuel à ce que les accords d'entreprise concluent avec les représentants représentatives dans celle-ci conformément des clauses prévues au présent avenant.
Le présent avenant s'applique à l'ensemble des salariés relevant de la réglementation sur le temps partiel, sauf l'article 5.11.1 qui définit son champ d'application.

Article 3 - Dispositions finales En vigueur étendu en date du 25 oct. 2014

Le présent avenant a un caractère impératif.
Le présent avenant entre en application à compter du jour suivant la publication au Journal officiel de son arrêté ministériel d'extension.
Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la durée 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.
Il est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.
Les parties signataires déclament l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministère en charge du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2014

Il a été convenu ce qui suit à l'issue d'un examen des dispositions de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relatives au travail à temps partiel dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, en créant un article 5.11 intitulé « Temps partiel » dans le titre V chapitre 5.1.
Dans le souci de mettre en œuvre au niveau de la branche des outils adaptés à la situation des entreprises, les organisations syndicales liées par la convention collective ont souhaité compléter les dispositions relatives de la convention collective sur le temps de travail par des dispositions nouvelles sur le temps partiel.
Préalablement les parties déclament que le temps partiel est une durée du travail :
? très peu répandue dans la branche (de 1,6 % à 8 % des effectifs selon les entreprises, chefs de file des branches économiques et sociales présentés par les organisations patronales) ;
? qui n'est pas subie par le salarié et qui répond ainsi à des préoccupations de l'entreprise et des salariés.

Le présent avenant fait référence à l'annexe et le forfait en jours.
1.3. Il est ajouté après les 4 titres et avant le titre « Salariés visés » : « Le forfait annuel en jours.
Les dispositions sur le forfait annuel en jours sont scindées en deux parties :
? une première partie concernant l'ensemble des dispositions adoptées pour les cadres ;
? la seconde partie, destinée à des salariés non cadres. »

Article 2 - Création d'un article 16 « Forfaits en jours » En vigueur étendu en date du 13 mai 2014

2.1. Il est créé un article 16 « Forfaits en jours » dans le IV « Forfaits » de l'accord du 22 janvier 1999.
2.2. Il est créé un article 16.1 « Forfaits en jours pour les salariés cadres ».
Les dispositions du IV « Forfaits » relatives aux forfaits jours des salariés cadres codifiés de l'alinéa 7 « Salariés visés » à l'alinéa 45 « Gestion des absences et des départs en cours d'année » sont intégrées dans un article 16.1 dans les conditions définies ci-dessous.
Cet article 16.1 reprend les alinéas visés ci-dessus regroupés en articles avec les mêmes titres.
? article 16.1.1 « Salariés visés » ;
? article 16.1.2 « Régime d'indemnité » ;
? article 16.1.3 « Détermination du forfait de jours travaillés sur une période de 12 mois consécutifs » ;
? article 16.1.4 « Rémunération » ;
? article 16.1.5 « Modalités de décompte des journées de travail » ;

? aictrle 16.1.6 « Durées memaaxlis de tavaril et de ropes ». La psrhae iaidnnuqt « les règles rvtiaales aux rpeos qeduioitn et haadeidrbmoe luer dneeermt abelipalcps » est complétée asnii « étant ici rappelé l'interdiction de taerlliavr puls de 6 jruos par seamine ».

Le rstee des dpstisniiios rtsee inchangé.

? atcilre 16.1.7 « Prise des juors de roeps consécutifs à la réduction du tmeps de tiavr ». L'alinéa est aisni complété :

« Le salarié complète un duncomet fnaasit apparaître les jrous de roeps liés à la réduction du tmeps de travail. »

? artilce 16.1.8 « Svuii du normbe de juors travaillés » ;

? aritlce 16.1.9 « Dépassement du nmbore de jorus travaillés » ;

? acrtlie 16.1.10 « Svuii de la cgarhe de trvaail ».

L'alinéa iudiannqt : « L'employeur ou son représentant est tneu à un ernetietn aenunl aevc le salarié au corus deuqul snot examinées l'organisation et la cghrae de tvaairl asnii que l'amplitude de ses journées de taviarl » est remplacé par la rédaction stnvuae :

« L'employeur ou son représentant est tneu au corus de l'année à puuilehrs etnieenrts aevc le salarié au cruos duelsqs sronet examinées l'organisation et la cghrae de tvraail asnii que l'amplitude de ses journées de travail.

A l'initiative du salarié un ature etrietnen arua leiu dès lros qu'il lui apparaîtrait qu'il n'a pas été en mursee de piovuor rpeetsecr les règles sur le roeps quotidien.

Ces ennitetres doernnont leiu à un ctpmoe rednu écrit échangé ernte la deiircton et le salarié pettmnaert aux parties, le cas échéant, de trtirer les difficultés d'application ainsi que la répartition sur l'année d'une crhgae raoibnlanse de travail. »

? alticre 16.1.11 « Conséquences des anscebs puor miladae » ;

? atircle 16.1.12 « Goteisn des aescbnes et des départs en cruos d'année ».

2.3. Il est également créé un acilrte 16.2 « Froaitfs en jruos puor les salariés non caerds ».

« Alcirte 16.2

Forfaits en jrous puor des salariés non cerdas

Article 16.2.1

Salariés concernés

Sont concernés les salariés aonemuts qui oeccpnt des fonnoitcs répondant à duex des tiros condniiots savieutns :

? caractère itinérant des fncnoits ;

? réalisation de truavax nécessitant la maîtrise d'une spécialisation pslsfinneoleroe ;

? évaluation de la msisoin non pas au rraegd du tmeps passé à l'exécution mias au rgaerd des oijebtcs à aidretnte (objectifs de chifre d'affaires, réalisation de la mosiisn ?).

Ces salariés pnvueet bénéficier d'un calucl en jruos de luer tmeps de travail. Ils opeucnt des emolips qui snot classés au mmnuim au coinfaceft B40.

Article 16.2.2

Régime jqidiure

Le coartnt de traavil ou l'avenant au ctorant de tvraail diot rucieillr l'accord exprès du salarié concerné et préciser en qoui il répond à au mnois duex des tiors cinditnoos mentionnées à l'article 16.2.1 ci-dessus.

Article 16.2.3

Rémunération

La rémunération aulnlene fiitaforrae des salariés non cerdas concernés bénéficiant d'un diort à congés payés ceplomt ne puet être inférieure au siarlar cvonnenonitel msuenel crnonoesprdat au cfifneceoit du salarié concerné x 12 mios majoré de 30 %.

La rémunération aelnlue miimnlae diot tiner cptome des éventuelles aeomgantunis de sraiales miimnls ievenreutns en cruos d'année.

Article 16.2.4

Suivi de la chrage de tirvaal

Afin d'assurer un sivui pnemaernt de la cgahre de tvraail des salariés non cerdas bénéficiant d'un décompte aeunnl de luer tmeps de tiaavr en jours, les dnpisoisitos prévues à l'article 16.1 puor les salariés cadres snot toeuts déclarées acbealippls aux salariés non cadres (art. 16.1.3 ? Détermination du panolfd de jruos travaillés sur une période de 12 mios consécutifs ?, art. 16.1.5 ? Décompte des journées de tviaarl ?, art. 16.1.6 ? Durées mmlaexais ?, art. 16.1.7 ? Prise des jruos de rpeos ?, art. 16.1.8 ? Svuii du nrobme de jrus travaillés ?, art. 16.1.9 ? Dépassement du nombre de jours travaillés ?, art. 16.1.11 ? Conséquences des aebscens puor mdialae ? et art. 16.1.12 ? Gtieson des abecens et des départs en cours d'année ?) dnas le rpeest du driot au rpeos et du diort à la santé au travail. A cet effet, les ptiraes apprécient l'adéquation de la carhge de tavrail aevc le rpeest d'une aludmptie de tairavl perttmanet un repos qitiueodn cromnfoe à la réglementation en vigueur. Le cmtope rnedu écrit des eentneirts précisera si des meeruss ont dû être piress puor alléger la cghare de travail. »

Article 3 - Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 13 mai 2014

Le présent annaevt est impératif (1).

Le présent aevntn complète la ltsie du decounmt n° 1 « Lsite des adccros et aevntns de la ctevonoin cloiltvece en vuiegur à la dtae de sugnirate de l'avenant parotnt révision de la civtnoeonn clveicltioe nlianotae du 30 otrobce 1969 modifiée ».

Le présent aevntn est acclpibape à la dtae de sa signature.

Il est cnclou conformément aux dnoisoipsots législatives et réglementaires du cdoe du taavrli reiavtels à la nraute et à la validité des cointenvnos et aordccs collectifs.

Dans les coinditnos prévues par ces mêmes dispositions, le présent aevntn a été fiat en un normbe safnsuift d'exemplaires puor être notifié à cnuache des otigoanasnirs représentatives.

Le présent anvnaet est déposé au ministère du tiavrli aisni qu'au secrétariat-greffe du cnesoil des prud'hommes de Paris.

Les peritas sgaiateirns dndeeamt l'extension la puls rdpiaee pslsbioe du présent aevntn au ministère en cgrahie du travail.

(1) Le peimrer alinéa l'article 3 est étendu, suos réserve qu'en vertu des dotsoipnis de l'article L. 3121-39 du cdoe du travail, l'accord ne fssae pas oacstlbe à ce que puisnest être fixées par un aoccrd d'entreprise ou d'établissement les caractéristiques pnpialicres des cveonointns idvduiielelms de forfait, dès lros qu'elles gtaaresnnt la pietrotoch de la sécurité et de la santé des salariés, conformément à la jcsruneudpire de la Cuor de catsoiasn (Cass. soc, 14 mai 2014, n° 12-35033).

(Arrêté du 19 nevombre 2015 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 13 mai 2014

Les oagionstairns siaengtrias snot cnevuoens d'actualiser les dpistooiisns civtneenlenoonls sur le cclual auennl en jruos du tmeps de travail. En conséquence, les précisions svivanets snot apportées au IV « Foatfris » issu de l'accord du 22 jnviear 1999 rtaeilf à la durée, à l'aménagement et à la réduction du tmeps de triavrli modifié par l'avenant du 24 jeavinvr 2012.

En outre, dnas le carde de l'examen de l'adéquation des soiptaitlnus citennleonnovels aux ieixngecs des activités des entreprises, les sagtiirneas ont enedntu compléter les dsiisipotons allecuets du IV « Faortfis » de l'accord du 22 jiaenvr 1999 reailtf à la durée, à l'aménagement et à la réduction de la durée du tiavrli modifié par l'avenant du 24 jneivar 2012 en cncluant le présent avnevat qui s'applique aux salariés non cdarees dnnt la durée du triavrli ne puet être prédéterminée et qui dsipnesot d'une réelle amunioote dnas l'organisation de luer elmpoi du tmeps puor l'exercice des responsabilités qui luer snot confiées.

Avenant n 8 du 1er juillet 2014 à

l'avenant n 40 du 10 décembre 1987

relatif à la mutualisation du risque maladie-accident

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

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Le personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective, y compris les VRP, bénéficie du régime de prévoyance en application de l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 relatif à la maladie-accident modifié à plusieurs reprises par divers avenants.

Article 2 - Bénéficiaires des garanties
En vigueur étendu en date du 11 juin 2014

Conformément à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale dans sa rédaction issue du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021, les catégories de cadres et de non-cadres rattachées pour le bénéfice de l'exclusion de l'assiette de cotisations sociales prévues à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale qui résultent des définitions issues des dispositions des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017.

Les cadres et de non-cadres rattachés pour le bénéfice de l'exclusion de l'assiette des cotisations sociales sont définies par la convention collective. Il s'agit des catégories suivantes :
? la catégorie de personnel ? salariés non-cadres ? soit les personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de niveaux I à VI (coefficients A10 à B80) tels que définis par l'avenant relatif à la classification professionnelle des emplois du 16 décembre 2010 et les VRP dont la rémunération annuelle est inférieure au plafond prévu à l'alinéa 1er de l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale ;
? la catégorie de personnel ? salariés cadres ? soit le personnel cadres de niveaux VII à IX (coefficients C10 à C60) tel que défini par l'avenant relatif à la classification professionnelle des emplois du 16 décembre 2010 et les VRP dont la rémunération annuelle est supérieure au plafond annuel de la sécurité sociale défini par l'alinéa 1er de l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

Avenant n° 1 du 13 mai 2014 à l'accord du 14 septembre 2011 relatif au dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; SMJ.
Syndicats signataires	FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FTM CGT.

En vigueur étendu en date du 22 juil. 2014

Vu le 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 l'arrêté du 11 juin 2013 fixant la liste des organisations représentatives dans la branche publié au Journal Officiel du 19 juin 2013 ;
Vu l'accord relatif au dialogue social dans les entreprises artisanales de la branche du 14 septembre 2011 ;

Les VRP ne renvoyaient pas de la classification professionnelle des emplois et afin de distinguer les VRP cadres et non cadres au regard de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, il a été décidé dans le prolongement de l'ex-annexe IV à la convention collective nationale du 14 mars 1947 relative à la situation des VRP de faire référence au niveau de la rémunération par rapport au plafond annuel de la sécurité sociale.

Article 3 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Le présent avenant est impératif.
Le présent avenant complète la liste du décret n° 1 « Liste des cadres et avantages de la convention collective en vigueur à la date de signature de l'avenant patronal révision de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée ».
Le présent avenant est applicable à compter du 1er juillet 2014.
Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la négociation 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 saignées daignent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministère en charge du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 complété par la circulaire DSS n° 2013-344 du 25 septembre 2013 a déterminé les critères objectifs permettant d'établir le caractère collectif et obligatoire des garanties de prévoyance au profit de des exclusives d'assiette de cotisations de sécurité sociale au profit des personnes travaillant à luer financement, et cela en application de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.
S'agissant de l'entrée en application de ce texte, une période transitoire a été accordée, par circulaire ministérielle, jusqu'au 30 juin 2014.
La loi de financement de la sécurité sociale pour 2011 a précisé qu'est collectif un régime qui offre des garanties à l'ensemble des personnes ou à une catégorie d'entre eux, sous réserve que cette catégorie soit établie à partir de critères objectifs.
En considération de cette évolution législative et réglementaire, les organisations d'employeurs et de salariés décident ce qui suit.

2011 ;
Considérant que, aux termes de l'alinéa 7 de l'article 5.2 de l'accord du 14 septembre 2011 relatif à la part de la contribution non affectée aux dépenses collectives de la branche, « cette part est répartie en deux forcéments ventilées comme suit : 50 % répartis à parts égales entre les organisations représentatives de salariés représentatives dans la branche. Cette modalité de répartition sera revue par les parties à compter de la date de publication de l'arrêté du ministre chargé du travail fixant la liste des organisations représentatives au niveau de la branche »,
les parties saignées cennent des clauses suivantes :

Article 1er - Modification du septième alinéa de l'article 5.2 de l'accord du 14 septembre 2011
En vigueur étendu en date du 22 juil. 2014

Le septième alinéa de l'article 5.2 de l'accord du 14 septembre 2011 relatif au dialogue social dans les entreprises artisanales est annulé et remplacé par ce qui suit :
« ? 50 % répartis entre les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, dont :
? 40 % répartis de manière égalitaire ;
? et les 60 % restants répartis selon le pourcentage du poids de chance des organisations représentatives de salariés

frignuat dnas l'arrêté fnxait la ltsie des ootigasannirs syeldcnias rnceuenos représentatives dnas la branche.
Il est fiat aloiitcpapn de cttee règle de répartition au 1er jenavir de l'année suavint la dtae de pcatiulibn de cqahue nouvel arrêté fxinat la ltsie et le podis des ogisnantorais snlc dyeias rcnenuoes représentatives dnas la branche. »

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 22 juil. 2014

Le cahmp d'application professionnel, poennresl et géographique du présent aanevnt est ceuli prévu par l'accord du 14 sbreetmpe 2011 rilteaf au fnnemneciat du duiloage scioal dnas les einrsetrpes aretus qu'artisanales.

Article 3 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 22 juil. 2014

Le présent aevnant est clncou puor une durée indéterminée.
Le présent anvenat est conclu conformément aux doitposiisns législatives et réglementaires du cdoe du tvravail reaetlviss à la nartue et à la validité des cenoinnvotos et adccors collectifs. Dnas les ctdnoniois prévues par ces mêmes dispositions, le présent

Avenant n° 9 du 23 janvier 2015 à l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 modifié relatif à la mutualisation du risque maladie-accident

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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Vu la cvioenontn cclotlevie nlnioatae métropolitaine des eespeitnrrs de la maintenance, dutorbisitin et laoiotcn de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de mruotoclocte de plaiasnce et activités connexes, dtie SLDM ;
Vu l'article 7 « Coiiaotstn » de l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 modifié raieltf à la matloitausiun du rsuiqe accident-maladie ;
Vu l'avenant n° 8 du 1er jeliult 2014 à l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 modifié rltaeif à la matlostuualn du risque accident-maladie ;
Considérant que les pierntaaers soaicux sutaneoiht mettre en plcae triemamporeent à cotmper du 1er jnavier 2015 jusqu'au 31 décembre 2017 un tuax d'appel sur les ctisnaiotos snas puor aauantt miiodefr les tuax de cttisaioon guabolx fixés par l'article 7 « Cstioitaon » de l'avenant n° 40 modifié, les patiaeernds souicax cneovniennnt de ce qui suit.

Article 1er - Taux d'appel des cotisations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

En aailpcoptin de l'article 7 « Citsioaon » de l'avenant n° 40 modifié du 10 décembre 1987, dpuies le 1er janevir 2008 les tuax goabulx de citoisitans snot :
? puor les salariés non cdreas (1) : 1,75 % sur la tanhcre A et sur la trachne B ;
? puor les cedars (2) et les VRP dnnot le silraae est supérieur au plnfaod de la sécurité sailcoe : 1,75 % sur la tcanhre A et 3,85 % sur la tncrhæ B.

Accord du 17 juin 2015 relatif au

avevant a été fiat en un nrmbroe saiffusnt d'exemplaires puor être notifié à cnhuace des oaisrntonigs reuennocs représentatives dnas la branche.

Le présent aanevnt est déposé au ministère du taavril ainsi qu'au secrétariat-greffe du cneisol des prud'hommes de Paris.

Les paertis santeiairgs dmanednet l'extension la puls rapide psbiolse du présent avenant au mrstniie en crghæ du travail.

Article 4 - Dispositions transitoires
En vigueur étendu en date du 22 juil. 2014

Le présent anaevnt complète la liste du dunmocet n° 1 « Liste des aodccrs et aantenvs de la cneioovtinn clecovtite en vieuugr à la dtae de sntguarie de l'avenant patnrot révision de la cnnevoition ciltolcvee » de l'avenant du 23 airvl 2012 prtonat révision de la coenntiovn clivolecte nnailoate du 30 otborce 1969 modifiée.
Toutes les références à « l'accord du 14 sberpmtee 2011 riltaef au facnneimnet du daiuolge siocal dnas les eeerentsrips auetrs qu'artisanales » de l'avenant du 23 avirl 2012 patornat révision de la ctoonvnein cotlivecle du 30 ocobtre 1969 modifiée snot remplacées par la référence à « l'accord modifié du 14 smpreetbe 2011 rilatef au feaiemncnt du dlougiae scioal dnas les eirrntpsees atures qu'artisanales ».

Pour la période du 1er jnviaer 2015 au 31 décembre 2017, il srea appliqué un tuax d'appel sur l'ensemble des ciostainots par iotodcnirtun d'un coeiefcfnit réducteur de 0,88.

Si besion et en foitoncn des éléments d'informations fnruois par l'organisme assureur, les paraeenrtis siuocax puonrrot décider d'ajuster par anaevnt ce tuax d'appel.

(1) Conformément à l'avenant n° 8 du 1er jleult 2014, la catégorie de pnsreol « Salariés non cdreas » vsie le psonneerl ouvriers, employés, tcihecienns et atgens de maîtrise de neivaux I à VI (coefficients A10 à B80) tel que défini par l'avenant rtaleif à la ciclsosiaaitfn conelntvneonlie des epmiols du 16 décembre 2010 et les VRP non affiliés à l'AGIRC.

(2) Conformément à l'avenant n° 8 du 1er jueillt 2014, la catégorie de prenosenl « Salariés cdears » vsie le pesnorenl crades de navueix VII à IX (coefficients C10 à C60) tel que défini par l'avenant rtaeliff à la citiasfilscoan clelnniothoevne des eimpols du 16 décembre 2010 et les VRP affiliés à l'AGIRC.

Article 2 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent aevnavnt s'applique aux cnitotaioss deus sur la période du 1er jinvaer 2015 au 31 décembre 2017, il csrseea de rveicor aaoitcpilpn à cttee dernière date.

Article 3 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent ananvet est impératif.
Le présent anaevnt complète la ltsie du dnomcuet n° 1 « Ltise des acrdcos et aantenvs de la cteoninvon ccoivltlee en veuguir à la dtae de sngitaure de l'avenant prtonat révision de la cintvnoeon cveltlicoe notalaine du 30 ocorbte 1969 modifiée ».

Il est clncou conformément aux dsiopnistois législatives et réglementaires du cdoe du taviarl revateils à la natrue et à la validité des cinennotovs et acodrcs collectifs.

Dans les coonitidns prévues par ces mêmes dispositions, le présent anevnat a été fiat en un nmbroe sifafunst d'exemplaires puor être notifié à cunhæ des onatgnioairss représentatives aifn de peettmrre le cas échéant l'exercice du doit d'opposition dnas les cnioditns définies par la loi.

Le présent aevannt est déposé au ministère du tvravail anisi qu'au secrétariat-greffe du ceinsol des prud'hommes de Paris.

Les patreis saragentiis dneanmedt l'extension la puls rdpiaie posiblse du présent aevnavnt au ministère en chrage du travail.

pacte de responsabilité

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; FNAR.
Syndicats signataires	FGMM CDFT ; FNSM CFTC.

Article 1er - Etat des lieux
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

1.1. Qualité du dialogue social dans la branche

La branche SLDM privilégie un dialogue social de qualité via les différentes instances capomont la branche (commission nationale paritaire, comités sociaux paritaires, comité de l'emploi, observatoire des métiers, comité de validation).

Ainsi, les parties prenantes se sont réunies en 2014 :

- ? 8 fois au titre de la commission paritaire ;
 - ? 2 fois au titre de la CNPE ;
 - ? 5 fois au titre de l'observatoire des métiers ;
 - ? 3 fois au titre de la commission paritaire de validation.
- La vitalité du dialogue social de la branche se traduit par la signature d'accords et d'avenants :
- ? en 2014 : 5 accords et avenants ont été signés ;
 - ? depuis 2010 : 41 accords et avenants ont été signés.

Afin de pérenniser ce dialogue social, la branche s'est dotée de moyens financiers via deux accords : le premier, signé le 14 septembre 2011, concerne les entreprises de la branche autres qu'artisanales et le second, signé le 17 juin 2010, vise les entreprises artisanales. Ces accords organisent les veilles et les moyens du dialogue social.

Ainsi les partenaires sociaux ont instauré une cotisation financière spécifique à la charge des entreprises, déterminée les années précédentes de l'année précédente et créé deux associations professionnelles de soutien du dialogue social, l'AGEFIDIS pour les entreprises artisanales et l'ADSAMA pour les entreprises artisanales. Ces associations ont pour mission d'assurer la gestion de la cotisation spécifique et la prise en charge des dépenses liées au développement et au renforcement du dialogue social.

1.2. Adresses des entreprises de la branche SLDM

La branche a un cursus continué nourri par lequel elle a déjà démontré sa volonté de développer l'emploi et la formation :

- ? titre VII de la loi n° 2002-73 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la qualification ;
- ? accord du 29 octobre 2013 relatif au contrat de génération ;
- ? accord du 4 février 2005 relatif à la formation professionnelle, complété et modifié à plusieurs reprises ;
- ? accord du 4 février 2009 relatif à l'emploi des personnes handicapées ;
- ? accord du 4 juillet 2008 relatif à l'égalité professionnelle et à la mixité des emplois ;
- ? accord du 16 juin 2009 relatif à la mise en œuvre de la loi de modernisation de l'économie ;
- ? accord du 8 mars 2011 relatif à la définition et à la garantie de la rémunération entre les hommes et les femmes.

1.3. Travaux en cours

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Une étude a été conduite dans le cadre de l'observatoire des métiers et des qualifications afin de dresser des pistes d'actions pour le développement de l'emploi et des compétences. Le rapport final de cette étude a été examiné en réunion du conseil d'administration de l'observatoire le 20 novembre 2014 et il a été présenté à la commission paritaire le 23 janvier 2015. Cette étude est destinée à favoriser les réflexions de la commission paritaire dans le cadre de la négociation d'un accord GPEC.

Prévention de la pénibilité
La commission paritaire a aussi prévu de travailler en 2015 la question de la pénibilité au travail dans le cadre du dispositif législatif relatif au contrat de prévention de la pénibilité.

En effet, une des priorités de la branche est la prévention des

soi-disant de pénibilité. A ce titre, la branche a réalisé en 2012, via l'observatoire des métiers et des qualifications, un diagnostic de l'exposition des salariés des entreprises de la branche aux différents facteurs de pénibilité, qui a permis de présenter les grands axes de prévention.

Ce bilan a été complété d'un outil de diagnostic propre aux emplois de la branche permettant aux entreprises d'établir une fiche individuelle de prévention de la pénibilité.

Le rapport et l'outil de diagnostic sont disponibles sur le site de l'observatoire des métiers et des qualifications (www.observatoire-sdlm.com).

La mise en œuvre de la prévention de la pénibilité nécessite également au niveau de l'entreprise la mise en œuvre de moyens de prévention pour améliorer les conditions de travail par l'adaptation des postes de travail.

Formation professionnelle

Par ailleurs, les partenaires sociaux et professionnels ont prévu d'actualiser leur accord de formation afin de tenir compte de la loi du 5 mars 2014 sur ce sujet.

Article 2 - Engagements en termes de maintien dans l'emploi
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

2.1. Chiffres chiffrés Constats généraux

L'étude GEPC réalisée par l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche et le rapport annuel de la branche font les constats suivants :

- ? les besoins de recrutement sont estimés en flux d'emplois annuels à 7000 salariés chaque année pour une large majorité des CDI, y compris les départs à la retraite estimés à 1 400 départs annuels pour l'ensemble de la branche ;
- ? les entreprises de la branche embauchent les salariés en CDI à temps plein :
- ? 88,5 % des salariés en CDI ;
- ? 5 % des salariés en CDD ;
- ? 91 % des salariés en temps plein.

Chiffres de la professionnalisation

L'OPCA de la branche finance les dépenses suivantes :

- ? en 2013, 626 contrats de professionnalisation ont été pris en charge par l'OPCA de la branche Agéfos-Pme EGD Aefogmt ;
- ? en 2012, 632 contrats ont été financés par l'OPCA de la branche.

Chiffres de l'apprentissage

Le nombre d'apprentis dans la branche est en progression continue (source ASDM) :

- ? année scolaire 2011-2012 : 3 057 ;
- ? année scolaire 2012-2013 : 3 105 (soit une augmentation de 2 % par rapport à l'année précédente) ;
- ? année scolaire 2013-2014 : 3 219 (soit une augmentation de 4 % par rapport à l'année précédente).

En 2012, 33 % des élèves de la branche préparaient leur diplôme via un cursus en apprentissage (essentiellement pour les métiers de l'atelier).

2.2. Perspectives de la branche

2.2.1. Engagement en termes d'emploi

Partant des constats ci-dessus, les perspectives dans la branche, pour la période 2015-2017, sont de même nature à court terme économique équivalente.

2.2.2. Engagement en termes d'apprentissage

Objectifs quantitatifs

Sur la base des constats chiffrés ci-dessus, la branche s'engage à recruter, à court terme économique équivalente, 3 127 apprentis sur la période 2015 à 2017.

Cet engagement se situe dans le cadre de l'application de l'article

L. 6243-1-1 du code du travail, qui codtinnnoie le bénéfice de la prime prévue à cet article pour l'embauche d'apprentis à l'existence d'un accord de branche.

Objectifs qualitatifs

Outre l'objectif qualitatif défini ci-dessus, la branche s'engage :
 ? à rayeler sur le site de l'observatoire des métiers et des qualifications la campagne globale pour la promotion de l'apprentissage ;
 ? à utiliser la cotribution complémentaire aux contributions légales en matière de formation pour financer la formation des tuteurs. L'article 3.2 ci-après rappelle les actions déjà réalisées pour favoriser l'intégration des jeunes, et notamment les règles relatives au statut dans l'entreprise.

Article 3 - Développer l'apprentissage et l'emploi des jeunes

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

3.1. Chiffres clés

La part des apprentis dans les effectifs salariés représente 4,1 % (source DARES).

La part des moins de 26 ans dans les embauches représente 41,8 % (2013, source DARES).

L'étude GEPIC réalisée par l'observatoire des métiers et des professions a permis d'estimer, à partir de l'âge des seniors recrutés, à un peu plus de 2 000 le nombre de jeunes de moins de 26 ans recrutés chaque année, soit 28 % de la part des recrutements globaux.

3.2. Actions en faveur de l'intégration des jeunes

Pour rappel, la branche a déjà pris des engagements forts envers les jeunes dans ses accords antérieurs.

Contrat de génération

L'accord relatif au contrat de génération, signé le 29 octobre 2013, prévoit notamment la mise en place :

? d'un livret d'accueil, la désignation d'un référent dans l'entreprise d'accueil ;

? d'un entretien de suivi avec l'employeur ;

? de l'engagement de la branche à développer le recours aux contrats en alternance ;

? d'actions de développement des compétences au profit des jeunes dans les services magasin, atelier, commercial.

Tutorat

L'article 7.13 de la convention collective, dite SDLM, relatif à la formation définit le rôle et les missions du tuteur :

? définir le rôle du tuteur ;

? accueillir, former, accompagner et guider les jeunes pendant leur séjour dans l'entreprise ou l'établissement et veiller au respect de leur emploi du temps ;

? assurer la liaison entre les formations de formation et les salariés de l'entreprise qui participent à l'acquisition par le jeune de compétences professionnelles ;

? concevoir 2 heures par semaine à chaque salarié dont le statut lui est confié.

? préparation et financement du tuteur ;

? 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,

qui pourra être financée par la contribution complémentaire aux contributions légales en matière de formation, comme indiqué à l'article 2.2 ;

? cette formation spécifique peut être prise en charge par l'OPCA.

3.3. Actions de qualification des jeunes

La branche réalise des actions de qualification des jeunes et variées sur les formations et les métiers de la branche via l'ASDM (association des salariés de la branche et de la maintenance des matériels) et les associations professionnelles et sectorielles de la branche.

Ainsi l'ASDM, cotitulaire de la taxe d'apprentissage de la branche jusqu'au 31 décembre 2015 :

? contribue à l'évolution des métiers et des diplômes de la branche (suivi de la mise en place du bac professionnel en 3 ans, rénovation du BTS « agroéquipement » devenu « techniques et services en matériels agricoles », enquête annuelle auprès des établissements de formation, organisation de rencontres entre les représentants des établissements scolaires et les professionnels de la branche?), travaux en cours sur la réécriture de l'ensemble des diplômes de la filière maintenance des matériels (CAP, bac pro, BTS MAVETPM) ;

? réalise des actions d'information auprès des jeunes, des familles, des professionnels de l'éducation nationale et des représentants de la profession (campagne de communication dans les lycées, réalisation de films métiers avec l'ONISEP, bus découverte?) ;

? participe à des salons, forums des métiers (Mondial des métiers, Aquitec, les Journées du matériel?) et à des concours visant à promouvoir l'excellence des métiers de la branche (concours général, Oldpiyames des métiers régionales, nationales, internationales?) ;

? contribue au développement de la formation professionnelle initiale et continue (partenariat avec les conseils régionaux?). La branche est également très présente sur internet avec les sites de l'observatoire des métiers (www.observatoire-sdlm.com) et de la maintenance des matériels (www.maintenancedesmateriels.com). Elle dispose ainsi de plusieurs variétés (jeunes, institutions?).

Article 4 - Actions en faveur des seniors

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Pour rappel, l'accord relatif au contrat de génération met en place un objectif de taux d'emploi de 8 % des salariés de 55 ans et plus.

La branche a largement dépassé cet objectif, puisque 13 % des salariés de la branche ont plus de 55 ans (source : bilan annuel de branche 2014).

Article 5 - Formation

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

5.1. Rappel de l'existant Offre d'accueil de formation initiale

La branche dispose d'une filière complète de formation avec des diplômes de niveaux V à II sur les trois spécialités :

Niveau des diplômes (EN)	Matériel agricole	Matériel de parcs et jardins	Travaux publics manutention
I	Pas de formation sur ce niveau		
II	Licence professionnelle : maintenance des équipements de l'agro-équipement		Licence professionnelle : commerce, maintenance de matériel de travaux publics et véhicules industriels
	Licence professionnelle : production industrielle, maintenance de matériels		Licence professionnelle : production industrielle, maintenance de matériels
III	BTS : techniques et services en matériels agricoles		BTS : maintenance et après-vente des engins de travaux publics et de manutention

IV	Bac pro : meninatance des matériels otiopn A, agricoles	Bac pro : mnentcaaine des matériels ooiptn C, prcas et jardins	Bac pro : mnitnaaeene des matériels optoin B, trvuax plbicus et manutention
BTM : mécanicien en matériels agricoles			
V	CAP : mtcanneinae des matériels ooiptn A, trtucears et matériels agricoles	CAP : mnctnieaae des matériels otiopn C, matériels de prcas et jardins	CAP : maneaintnce des matériels oioptn B, matériels de tauravx piculbs et de manutention
Mention complémentaire : mnactnnaiee et contrôle des matériels			
Titres professionnels			
V	Mécanicien(ne) réparateur(trice) de matériels aoiigelcrs et d'espaces vetrs :		
	? otoiopn mmsiciahe agricole		
	? ooiptn prcas et jardins		
V	Mécanicien(ne) réparateur(trice) d'engins et de matériels :		
	? oioptn tuarvax publics		
	? optoin manutention		
IV	Technicien(ne) de mntniaencae d'engins et de matériels « mimicsahe aircgoe »		
IV	Technicien(ne) de mtaneanicne d'engins et de matériels de chnietar et de manutention		

Professionalisation	0,15 %	0,50 %
(*) Y inulct la prat FPSP.		

Contributions financières à la fmoaitrn pfonslerionslee jusqu'au 31 décembre 2015 (calcul sur la mssae sllaaaire 2014)

L'accord du 6 juin 2013 railtef au feaninenmct de la foiamotr npsifnlsreleooe régit les règles de fmnneaect de la foiatmrn prlisslnonfeoe dnas la brachhe SDLM.

A priatr de 2016 (calcul sur la msase slalaire 2015), la bnhcrae mtreta en ?uvre les noleelvus diositoipsns isuess de la loi du 5 mras 2014 en négociant un arcocd raleitf à la fmoatorin psoonlrfelsniee (professionnalisation, CPF, financement, eittreen professionnel?).

Seuils des entreprises	moins de 10 salariés	plus de 10 salariés
	Contribution mmiuinm : 0,80 %	
Plan de formation	0,65 % (0,40 + 0,25 % au titre de la coutonitribn complémentaire)	Au monis : 90 % de 0,90 % (*) + 0,20 % (contribution complémentaire)

5.2. Préparation du cotpme porsneel de firmootan (CPF)
Recensement des fontroiams éligibles par la cmssioimn paairirte ntonaaile puor l'emploi (CPNE)

La CNPE de la bcnarhe SLDM tlaialvre aeemcnullett au rmechneseet de l'ensemble des fmoinraots de la brchnae éligibles au cmtope pnnsoeert de formation. La bnchare a également contribué à l'établissement de la ltise des fonmrtoias arrêtées au nieavu du CENPOAF (liste natnoalie interprofessionnelle).

5.3. Eatt des lieux des CQP de la branche

Niveau	Matériel agricole	Parcs et jardins	Travaux publics manutention
CQP	CQP « Anegt de mtacneanine des matériels, oiopn injection, hydraulique, électricité »	CQP : « Msiineagar veeudnr en pièces de rchegnae et équipements des matériels de pracs et jrndias »	CQP : « Tcieehicnn de mcanieantne des matériels de tvuraax puicbls »
	CQP « Meontur en ilaloantistn de tiarte » CQP « Vendeur de matériels agroéquipements »		CQP : « Tinhcieecn de mtnaieancne des matériels de moatnuietnn »
	CQP « Teeincchin de mcaatnennie des matériels acgielros »		CQP : « Anget de mcninatenaee des matériels de tauavrax pubicls »
	CQP : « Tcihicenen SAV en asamtmutoie d'installation de tirtae »		CQP : « Anget de mianaetnncce des matériels de mntuintaeon »

voies d'accès (validation des aciuqs de l'expérience, CPF).

5.4. Suivi

La barchne a également entamé un pcosurses d'inscription de ses CQP au RCNP (répertoire nanoiatl des cftoictnariies professionnelles). Le CQP « Ticceinehn de mnateicane des matériels aglcieros » a vu son référentiel complètement retravaillé et ertnea en vguueir à la rentrée 2015. L'objectif est d'ouvrir les CQP à d'autres pcbuils (salariés en reniosrevcon professionnelle, deadumrns d'emploi) et de développer les

Un suvii de l'offre et de la demnade en matière de fomtraoin est réalisé dnas le crade de la ciimoossmn ptaarriie naotnalie puor l'emploi et de la soicten priiraate pnrsoofelisnele (SPP) msie en pclae au sien de l'OPCA.

6.1. Métiers en tension

Selon l'étude GEPC réalisée par l'observatoire des métiers et des qualifications, les besoins de main-d'œuvre connexes en premier lieu :

- ? les techniciens (2 300 entrées annuelles) ;
- ? les mécaniciens (1 300 entrées annuelles) ;
- ? les technico-commerciaux (1 500 entrées annuelles).

6.2. Analyse pivotale des emplois et des qualifications :

Les partenaires sociaux ont prévu d'engager la négociation d'un accord GEPC s'appuyant sur les résultats de l'étude réalisée par l'observatoire des métiers et des qualifications. Ce projet d'accord a pour objet de :

- ? en matière de formation :
- ? amélioration des compétences des professionnels (électricité, logiciels techniques, matériels mis à disposition) ;
- ? encourager l'élévation du niveau de formation initiale (favoriser la poursuite d'études après un CAP) ;
- ? ajuster le système d'apprentissage vers les diplômes supérieurs, systématiser l'apprentissage en bac professionnel ;
- ? améliorer et développer le tuteur ;
- ? promouvoir la filière (améliorer la visibilité des diplômes complémentaires et des CQP) ;
- ? en matière de formation continue :
- ? accompagner la réforme de la formation professionnelle : favoriser les formations continues ou diplômantes, mettre des professionnels formalisés destinés à des publics éloignés de l'emploi ou en reconversion ;
- ? favoriser l'adéquation entre les formations et l'évolution technologique ;
- ? promouvoir la formation des professionnels dans les entreprises et/ou non traditionnelles ;
- ? maîtriser les budgets en maîtrisant les dépenses de formation (mutualisation des moyens) ;
- ? en matière de stratégie de gestion des ressources humaines :
- ? développer les compétences de recrutement (présence sur internet, coopération avec les écoles, mise en place d'une bourse de recrutement de l'emploi?) ;
- ? mettre en place des parcours d'intégration dans les entreprises ;
- ? définir des plans de formation (annuels ou pluriannuels) et favoriser la mobilité interne.

Article 7 - Suivi annuel du pacte

Avenant du 2 juillet 2015 à l'accord du 6 juin 2013 relatif à la collecte et au financement de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; FNAR.
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CFTC ; FCM FO ; FTM CGT.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 19 août 2015

1.1. L'accord du 6 juin 2013 relatif à la collecte et au financement de la formation professionnelle est modifié comme indiqué aux articles 2 et 3 ci-après.

1.2. L'accord du 20 novembre 2009 et l'avenant n° 1 du 3

Le suivi annuel du pacte de responsabilité sera assuré dans le cadre de la présentation du rapport annuel de branche.

Article 8 - Durée. – Révision. – Formalités de dépôt

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

Le présent accord est conclu pour la période du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2017, date à laquelle il cessera de produire effet.

Il pourra être révisé à l'initiative de l'un ou l'autre des signataires, qui pourra à cet effet un document indiquant les articles à réviser ou à compléter. Dans cette hypothèse, les parties se concerteront dans le mois suivant la présentation de cette demande. Les démarches de révision qui n'auront pas abouti à un accord dans un délai de 3 mois suivant la première réunion seront réputées caduques.

En cas d'accord, un avenant sera conclu, immédiatement les points modifiés ou complétés.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la négociation 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 afin de permettre, le cas échéant, l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

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

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2015

La situation économique de la France impose un rétablissement de la compétitivité des entreprises afin d'améliorer durablement l'emploi.

Le pacte de responsabilité, formalisé par les partenaires sociaux dans deux relevés de conclusions des 28 février et 5 mars 2014, ouvre dans le sillage de la réforme de la formation professionnelle et le rétablissement de la compétitivité des entreprises.

La branche SLDM a pleinement conscience des enjeux du pacte de responsabilité ; cependant, la situation économique du pays impose d'encadrer l'activité des entreprises, et, globalement, la branche manque de visibilité. Néanmoins, elle s'inscrit, avec cet accord relatif au pacte de responsabilité, dans la continuité des textes déjà conclus par lesquels elle a su assurer une dynamique forte. Au travers de cet accord, les partenaires sociaux de la branche SLDM témoignent de leur volonté de contribuer à s'engager pour les entreprises et pour l'emploi.

décembre 2013 relatives à la contribution versée au fonds parrainé de sécurisation des parcours professionnels sont dénoncés avec l'entrée en application du présent accord.

Article 2

En vigueur étendu en date du 19 août 2015

2.1. A l'article 1er de l'accord du 6 juin 2013, au 1.1.1, le membre de phrase « visé à l'article R. 6331-2,1°, du code du travail relatif à » est remplacé par « ? prévue par la réglementation pour ? ».

Au 1.1.2, le membre de phrase « visé à l'article R. 6331-2,2°, du code du travail relatif à » est remplacé par « ? prévue par la réglementation pour le ? ».

2.2. A l'article 1er de l'accord du 6 juin 2013 relatif à la collecte et au financement de la formation professionnelle, le 1.2 « Etreprisés de 10 salariés et plus » est remplacé par la rédaction suivante :

« 1.2. Etreprisés de 10 salariés et plus

A la date prévue par la réglementation, le versement à l'organisme désigné par la branche est de 1 % de la masse salariale brute (sauf accord d'entreprise conclu dans les

contidois de l'article L. 6331-10 du code du travail, dans cette hypothèse, ce pourcentage peut être réduit à 0,80 %). La répartition de cette contribution (FPSPP, CIF, professionnalisation, paln ?) varie selon la taille de l'entreprise en vertu des textes législatifs ou réglementaires applicables. »

Article 3 - Contributions conventionnelles
En vigueur étendu en date du 19 août 2015

3.1. Erprnesties de mnois de 10 salariés

La cotisation égale à 0,25 % prévue par l'article 1.1.2 de l'accord du 6 juin 2013 est maintenue pour permettre le financement des actions de formation indiquées ci-après.

3.2. Entreprises de 10 salariés à 299 salariés

L'employeur de moins de 300 salariés effectuera avant le 1er mars de l'année suivante celle au titre de laquelle la participation est due un versement complémentaire dont le montant est égal à 0,7 % des rémunérations annuelles brutes de l'année N ? 1.

3.3. Objectif et finalité des contributions

L'article 2 de l'accord du 6 juin 2013 est remplacé par la rédaction suivante :

« Elles sont destinées à financer selon les orientations aménageant précisées par la CNPE les actions de formation répondant aux objectifs et priorités de la branche.

Les frais pédagogiques (montant de la formation), les seaairls et les frais de déplacement) sont pris en charge par l'OPCA sur la base d'un forfait fixé par la CPNE.

Les cotisations de formation sont gérées directement de la cotisation légale par l'organisme collecteur.

Les modalités de gestion des contributions sont précisées par la CPNE. »

Article 4 - Contributions volontaires
En vigueur étendu en date du 19 août 2015

Les entreprises peuvent s'acquitter de cotisations volontaires versées à l'OPCA et dans le cadre des portées spécifiques examinées par la commission paritaire professionnelle (SPP) de la branche.

Article 5 - Clauses finales
En vigueur étendu en date du 19 août 2015

Les entreprises conviennent que les présentes clauses entrrent en vigueur avec la date de signature sur la masse salariale de l'année 2015.

Accord du 2 juillet 2015 relatif aux remboursements complémentaires de frais de santé

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

Article 1er - Bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

1.1. Le présent accord s'applique sous réserve des dispositions qui s'appliquent à l'ensemble des salariés des entreprises concernées

Le présent accord a un caractère impératif. Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la validité des accords collectifs. Dans les cas prévus par ces mêmes dispositions, le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives afin de permettre le cas échéant l'exercice du droit d'opposition. Le présent accord est déposé au ministère du Travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris. Les parties conviennent de l'extension de l'accord à tous les salariés du présent accord au moment du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 août 2015

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a apporté des modifications à la réglementation sur la formation professionnelle.

Les parties conviennent de la poursuite de l'effort de formation initié par l'accord du 6 juin 2013 relatif à la formation professionnelle et celui du 20 novembre 2009 sur les compétences de la branche au FPSPP.

Dans ce cadre, ils ont rappelé que dès 2004 (accord du 29 juin 2004, étendu par arrêté ministériel), ils avaient créé une cotisation complémentaire à la cotisation légale qu'ils ont étendue par accord du 6 juin 2013 afin de prendre en compte les spécificités et priorités de la branche sollicitées par les entreprises par la commission paritaire professionnelle de l'emploi (CPNE).

Les modifications introduites par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 s'agissant de la cotisation de la cotisation destinée au paln de formation ont amené les parties à adapter l'effort de formation en matière de contribution de formation définies par la branche.

En effet, selon l'étude GEPC réalisée par l'observatoire des métiers et des qualifications et selon le rapport annuel de la branche, les besoins de recrutement sont estimés en 2014 à environ 7 000 salariés, des contrats à durée indéterminée pour une très large majorité, ces besoins concernent principalement les techniciens, les technico-commerciaux, les mécaniciens.

Dans ce cadre, différentes actions de formation ont été envisagées, notamment :

- ? favoriser la poursuite des études après le CAP,
- ? favoriser les formations continues ou diplômantes.

Afin de poursuivre le développement d'une politique de formation, les parties ont décidé de maintenir la cotisation de la cotisation complémentaire et d'augmenter également les cotisations à dépasser les cotisations minimales et collectives en finançant des actions de formation pour l'ensemble de la branche d'une cause de dédit forfaitaire (organisée par un autre accord collectif de branche consacré à la formation) est envisageable.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit.

le champ d'application de la contribution collective.

Les VRP mono-employeur bénéficient du présent accord. Il en est de même des VRP dont tous les employés relèvent, à la date d'entrée en application du présent accord, du champ d'application de la contribution collective. Dans le cas contraire, le VRP multi-employeurs peut décider par écrit de ne pas relever du présent accord, sous réserve que les ans de rouverture son choix et de justifier qu'il bénéficie d'une cotisation de frais de santé. A défaut d'expression de ce choix, il relève du présent accord.

Les mandataires sociaux relèvent du régime général de sécurité sociale et peuvent bénéficier du présent accord.

1.2. Peuvent être dispensées d'adhésion, à leur initiative, les catégories de salariés définies par la réglementation. Au jour de la signature du présent accord, les dispositions relatives à la sécurité sociale, annexées pour information au présent accord.

Les salariés se prévalent d'une présomption d'adhésion : ? faire part de leur décision par écrit ;

? fuorinr des jfafsitticis et roleuener luer cihox lros de caughe échéance annuelle.

1.3. Les geanraits prévues par le présent acrcod s'appliquent suos les réserves qu'il définit :
? à trtie oriorigalbtte aux salariés s'agissant de la coreuvutre de bsae ;
? s'agissant des atayns doirt et des gaieatnrs complémentaires, l'employeur puet décider de fiare bénéficiar les atynas doirt du salarié du régime de bsae oiltgrabioe et il puet également décider de faire bénéficier le salarié et, le cas échéant, ses aatyns driot des gineraats complémentaires(1). En cas de bénéfice de gantais aux enfants, la ciasotiton enfnat est garttuie à ptairr du troisième enfant.

La qeoistun du feanencimnt de ces décisions est réglée par l'article 5.

1.4. Au ttrie du présent arccod snot aytans dorit :

1. Le cooinjt du salarié, c'est-à-dire son époux(se) non séparé(e) de crpos judiciairement. Est assimilé au cnojoint :
? le cinbuocn c'est-à-dire la pnoesrne aevc lleqalue le salarié vit en coplue au snes de l'article 515-8 du cdoe ciivl au même diiomlce (l'adresse fgiaunrt sur les décomptes de la sécurité soicale fanasit foi) ; les cbncinous ne dinoevt être ni l'un ni l'autre mariés ou liés par un Pacs,
? le paeriatnre lié au salarié par un pacte cvuil de solidarité (Pacs) dnas les coioidntns fixées par les acertils 515-1 à 515-7 du cdoe ciivl ;

Sont ayants droit :
? le cjooint à chagre de l'assuré :

Le cnnjooit tel que défini ci-dessus, qui a conservé son suttat d'ayant droit de l'assuré au snes de la sécurité soaclie (au puls trad jusqu'au 31 décembre 2019) ou qui est en msreue de pruoevr qu'il n'exerce anuuce activité plfneesriloose et ne perçoit aucun reevnu (salaires, traitements ou ruvnees de remplacement).

? le cnoinojt non à cagrhe de l'assuré :

Le cinonojt qui excere une activité polsinfeeonrsle et perçoit un rvneeu (salaires, ttairentems ou ruvnees de remplacement).

2. Les etfanns à chrage qui snot cuex de l'assuré et cuex de son cioonnjt au snes du cotrant qui rmiesselpnt les cntoinodis culaimvtues stiveanus :
? âgés de mions de 21 ans ;
? bénéficiant d'un régime de sécurité sloacie (du fiat de l'affiliation de l'assuré, de cllee de son cnoojnt ou d'une atiiolfain personnelle) ;
? fcnemiselat à crghae de l'assuré, c'est-à-dire pirs en cpmtoe puor l'application du qotueint famiaill ou qui perçoivent une peniosn armitaleine qu'il déduit felneamiscst de son rvneeu global.

Cette limtie d'âge est portée à 28 ans puor les enntafs qui rislpenemst l'une des cinidoonts sitnveuas :
? s'ils poevusuirnt leurs études et ne disoenspt pas de ruocersses ppreros nnavenrot d'une activité salariée, suaf eiompls ocnoinlsaeos ou snirsaneois dnarut les études ou empoils rémunérés msmenellneuet mnios de 65 % du Simc ;
? s'ils snuviet une foiamortn en analenctre ou se tvuenort suos cotanrt d'apprentissage ;
? s'ils snot incrsits à Pôle empoli cmome pirmo dedamruens d'emploi ou efnetufcet un sagte préalablement à l'exercice d'un prmeier elopmi rémunéré.

La lmitie d'âge est supprimée puor les enftans qui bénéficiant d'une alltaioocn prévue par la législation scoliae en fuaver des prnosnees en suiaitton de hdianacp ou qui snot taitreuls de la ctare d'invalidité prévue par l'article L. 241-3 du cdoe de l'action solaice et des familles, suos réserve que l'invalidité ait été rcnuenoe avnat luer 21e aiaevsirrne ou luer 28e aesnivriraie s'ils pruvuiaisoent des études.

1.5. Les eiesenprtrs relvaent du champ d'application du présent acrcod doivent, selon le cneireladr défini au troisième alinéa ci-dessous, faire aalpiiotcpn du conentu défini par le présent acrcod en matière de rmseuoenermbt de snois de santé, suos réserve puor les salariés des cas de dispnsnee prévus par la réglementation.

Le régime défini par le présent aoccrd s'impose aux entseprries qui aanievt déjà adopté des disstoionpis en matière de fairs de santé.

Les eetipernrns aynat déjà adopté des dointisposois anayt le même ojet mias minos febalvaors que ceells définies par le présent aoccrd puor la ctrreuvue de bsae otailibroge divenot atpaedr luer dtiosipsif par rppoart au présent aocrcd :
? siot au puls trad le 1er jineavr 2016 si elels snot adhérentes à l'un ou l'autre des snayditcs ptnaaorux ;
? siot dnas le mios sviaunt la piutaron au Jornual oieficfl de l'arrêté ministériel d'extension.

Les eretiensprs concernées qui désirent riejnordre le régime cnnivtneooenl puor bénéficier de la mttilsiuuaaoan pnuveet dmeeandr luer adhésion.

A cette fin, les eepintrerss renovcret un ctnorat d'adhésion et des bienlluts d'affiliation puor cqhaue salarié.

Aucune sélection médicale ne srea effectuée.

1.6. Le ctneonu oiaorglibte du présent régime oaurvnt droit à un resebruomment complémentaire à cleui de la sécurité soclie est cluei défini puor les aetcs indiqués au telabau annexé au présent acrcod mentionné à l'article 2.

Aucun salarié bénéficiaire du présent acrcod ne puet qttueir à titre inividueil et de son poprr fiat le régime de bsae olibroiatge de rusemenremobt de fairs de sions de santé, suaf à pouuvor bénéficier d'un cas de dspnisee prévu par la loi lros d'une échéance annuelle.

(1) Cf. axenne I (surcomplémentaire 1 et 2).

Article 2 - Garanties En vigueur étendu en date du 2 juil. 2015

Les ptnoasteirs et luer neviau ferigunt en annxee du présent acrcod puor le régime de bsae obitgialore qui ne cnoenrce que le suel salarié et, sur décision de l'employeur, ses atyns droit.

L'entreprise puet ateojur des gtneairs complémentaires tllees que funargit en anxnee du présent accord.

Les genarraits snot établies sur la bsae de la législation et de la réglementation de l'assurance miadlae en vugueir au mnoemt de luer pirse d'effet. Les nauveix de crueutvore définis par le présent acrcod répondent aux critères qlanfauiit les caottnrs rspbnseolaes par référence aux alrtcies L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale. Les gtneaaars seonrt revues, le cas échéant, snas délai en cas de chnnaegmet de ces teexts par arccod ente les snaiiaergrs et, en tuot état de cause, au puls trad à la dtae d'effet resquie par la réglementation.

Article 3 - Organisme assureur En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

3.1. ? L'application intégrale du dspiiitoisf coentnnvoeinl est organisée par la scotiosjurpn d'un cntraot d'assurance. Ce coantrt d'assurance fiat expressément référence aux présentes diosioisnpts cooevlenntietlns et met en ?uvre les gireaats et l'ensemble des msreues de solidarité.

3.2. ? Les seaaitrings du présent aocrcd rneemmoacndnt les osagmirens dnnt les coordonnées snot :
? Malkoaff Hamuins Prévoyance, itiustniton de prévoyance régie par le trite III du lvire IX du cdoe de la sécurité sociale, dnnt le siège socail est situé 21, rue Laffitte, 75009 Parias ;
? AIIPCL Prévoyance, ioitsuitnn de prévoyance régie par le trtie III du lvire IX du cdoe de la sécurité sociale, dnnt le siège scaoil est situé 38, rue François-Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire.

(Lorsqu'il est fiat référence à « l'organisme recommandé », il est fiat référence ctjnneoeniomt aux duex onigamesrs ci-dessus recommandés).

L'organisme recommandé ne puet reefsur l'adhésion d'une eterspnire ralevnet du champ d'application de la cnoioivtn collective.

Par ailleurs, le contrat proposé par l'organisme recommandé permet :

? la mutualisation des risques au niveau de la branche et l'application d'un tarif unique à l'ensemble des entreprises ;
? une stabilité tarifaire sur trois ans de la base conventionnelle à réglementation et législation inchangée ;
? la facilité de mise en œuvre des dispositifs conventionnels ;
? le bénéfice des actions de prévention déployées par l'organisme recommandé conformément aux orientations définies par la CNPPI grâce à la mutualisation des fonds destinés au financement des activités ;
? la mutualisation des fonds destinés à la prise en charge de créances salariales.

3.3. ? Une convention de gestion est établie entre les partenaires sociaux et l'organisme recommandé qui précise notamment les modalités d'information des représentants et de l'ensemble des salariés du secteur professionnel sur le contenu du présent accord. Les communications adressées par l'organisme recommandé aux entreprises sont préalablement soumises pour validation à la CPPNI.

3.4. ? L'organisme recommandé présente chaque année à la CPPNI un rapport sur la mise en œuvre et l'équilibre du régime détaillant spécifiquement les mesures de solidarité. Conformément à l'article D. 912-14 du code de la sécurité sociale, la commission peut déterminer l'impact du rapport annuel prévu à l'article L. 912-1 du même code.

Les modalités d'organisation de la réglementation sont réexaminées par la CPPNI au plus tard dans les 6 mois qui précèdent l'expiration d'une période de 5 ans. Afin de faciliter le travail d'analyse des partenaires sociaux, l'organisme recommandé présentera un rapport, sur les années écoulées depuis la prise d'effet de la recommandation, permettant le suivi du régime (évolution des cotisations, des prestations, sinistralité, mise en œuvre des droits non cotisés ?).

Article 4 - Information

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'entreprise employeur est tenue de remettre à chaque salarié une notice d'information détaillée qui définit notamment les garanties et les modalités d'application.

Il est rappelé que les mesures de solidarité font partie intégrante du régime. L'entreprise employeur est par conséquent tenue de s'assurer que chaque salarié est informé, que ce soit par la notice ou par tout autre moyen d'information, des mesures de solidarité prévues par l'accord de branche et des modalités solennelles qui en découlent.

Article 5 - Financement

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le financement du régime de base obligatoire défini par le présent accord est assuré par une cotisation moitié à la charge de l'employeur et moitié à la charge du salarié.

Une annexe financière du présent accord précise les cotisations applicables pour le bénéfice du régime obligatoire défini par le présent accord.

Si l'employeur décide d'étendre aux atouts du régime de base obligatoire ou de réduire les cotisations des garanties complémentaires, il peut être amené à conclure un avenant de 50 % de la cotisation supplémentaire.

S'agissant des cotisations uniques famille, l'employeur participe à hauteur de 50 % à la cotisation tarif unique.

S'agissant des cotisations isolées/ famille obligatoire, l'employeur participe à hauteur de 50 % à la cotisation applicable à chaque salarié (isolé ou famille) selon la situation de famille de chaque salarié.

La parité de cotisation sera ajustée dans la mesure où la nécessité d'un avenant si une cotisation était devenue nécessaire par l'évolution de la législation.

Article 6 - Caractère responsable du contrat

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2015

Le contrat conclu avec l'organisme assureur doit respecter les exigences légales et réglementaires applicables au contrat responsable.

Les paramètres sociaux variables sont soumis à une évolution le cas échéant en cas d'évolution des dispositions légales et réglementaires applicables au contrat responsable.

Article 7 - Limites des garanties. – Exclusions

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2015

Ces limites définies par le présent accord et, le cas échéant, par la convention conclue avec l'organisme assureur recommandé par le présent accord.

Article 8 - Suspension du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

8.1. Le droit aux garanties est suspendu de plein droit en cas de suspension du contrat de travail. En conséquence, aucune cotisation n'est due pendant cette période.

La garantie reprend dès la reprise du travail par l'intéressé au sien de l'effectif assuré.

8.2. ? Toutefois, le régime complémentaire de base comprend de fait de soins de santé défini par le présent accord en vigueur, et les cotisations seules et praelatos sont dues dans les mêmes conditions que celles applicables aux salariés en activité au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

? d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
? d'un arrêt de travail pour maladie, maternité, adoption ou paternité, pour accident du travail, accident de trajet ou maladie professionnelle, exercice du droit de grève ;
? d'un versement de rappel versé par l'employeur. Ce cas concerne notamment les salariés placés en activité partielle ou en activité partielle de longue durée, dont l'activité est totalement suspendue ou dont les heures sont réduites, ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?) ;
? d'un congé non rémunéré qui n'excède pas 1 mois consécutif (mois civil entier).

8.3. Dans les cas où il y a suspension du droit à garanties (en cas de congé non rémunéré supérieur à 1 mois : congé sabbatique, congé pour création d'entreprise...), le salarié peut demander, à titre individuel, à l'organisme assureur de bénéficier du régime de base obligatoire de soins de santé pendant la durée de ce congé. Ce dispositif n'est pas mutualisé avec le régime conventionnel.

L'employeur doit informer par écrit le salarié de la possibilité de souscrire l'assurance lors de son départ en congé.

La cotisation est due prévue pour le préavis en activité. Celle-ci est à la charge exclusive du salarié, qui doit la verser directement à l'organisme.

Lorsque le salarié débute son congé en cours de mois, la première cotisation à ce régime complémentaire de base est due dès le début du congé.

Lorsque le salarié termine son congé en cours de mois et qu'il reprend le travail, la dernière cotisation à ce régime complémentaire de base est due dès le début du congé.

Le montant de cotisation sera ajusté en fin de mois dans les cas suivants :

? à la date de fin d'effet du congé ;
? en cas de rupture du contrat de travail du salarié, sous réserve des dispositions prévues en cas de suspension des garanties.

Lorsque le salarié n'a pas droit à la garantie complémentaire de base de soins de santé, le

diort à getanaris reenprd dès la rpierse du tavrrial par l'intéressé au sien de l'effectif assuré.

Article 9 - Objectif de solidarité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent régime présente un degré élevé de solidarité se déclinant notnaemmt par des dtoirs non contributifs, une pluiitoge de prévention et une actoin sailcoe financés par une prat égale à 2 % de la citisootan HT versée à trite obligatoire.

Ces atonics snot les sinuatevs :

1. ? Les salariés en crnotat de poferistnoisnaoslian et d'apprentissage dnot la rémunération n'excède pas le mmnuim fixé par la législation abcpapilile puor bénéficier d'une dpeinse d'adhésion prévue à l'article 1er bénéficiant d'une réduction de la ctoasition sraalalie égale à 30 % de la ctsiaooitn globale. Ctete réduction est répercutée en totalité sur la ciaoitostn sllaaaire nemnroelmat due à tirtte obligatoire.

2. ? Le fenicnaemt des aotincs de prévention caencnrot les rieuqs penifonoserlss ou d'autres ocjifbtes de la pitqioule de santé déterminées par la CPPNI.

3. ? La CPNPI puet définir d'autres acoitns en fuvaer des salariés de la bhnrace et notamment, l'attribution d'aides ou de scerous invideludis aux salariés, ancnéis salariés ou atnays droit.

La CNPPI eamxnie aulemenlentt le dpisstoiif de solidarité et détermine les oteniaoirtns à aeilppuqr puor l'année cilvie en cruos ou puor le (ou les) erxeccie (s) ultérieur (s).

Elle contrôle la msie en ?uvre de ces oettornaiins par les ogermsais auprès deeeusqls les erptrseenis osnrniaegt la cuovuertre de lerus salariés.

À cet effet, les oimnesagr s auusrres tnrematntest cauqhe année aux epesrinetr soutepisricricr un rrapot sur la msie en ?uvre des éléments de solidarité ou intègrent les ifaoriontnms rvtelias à la msie en ?uvre des éléments de solidarité dnas le rppraot aeunnl sur les coeptms du cratnot prévu par l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989. Les eepinerrsts de la bhnrace (ou luer asuruser directement) tmntearesntt ces rpprtaos à la CPNPI anavt le 31 décembre de cqaue année :

? par voie postale, à l'adresse svinatue : secrétariat de la coismsmoin paiartrie panrtmeene de négociation et d'interprétation de la bnachre SDLM, 6, blaourved Jourdan, 75014 Prias ;

? suos fmorat numérique, à l'adresse sanvitue : secretariats-ccn3131@sedima.fr.

Article 10 - Portabilité des droits
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2015

Le bénéfice du présent accrod pnred fin en cas de rurtupe du cranot de tivaral du salarié (décès, départ en retraite, suaf cas de cmuul emploi-retraite, démission, licenciement, rupture conventionnelle, etc.). La gtiranae cesse d'être accordée au salarié à l'expiration du mios au cruos duuqel pernd fin le cranot de tivaral qui le lie à l'entreprise renelvat du chmap d'application du présent accord.

Continuent à bénéficier des geiatnras les salariés qui rlpmsiesent les ctdiionns fixées par la loi puor la portabilité des droits.

Article 11 - Commission de suivi
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2015

Une ciosmiomsn pitraaire ntnliaaoe de suivi, composée des orinitsoaangs ptaraneols et slalriaeas représentatives snegatairis ou adhérentes au présent accord, est chargée de ttirear des éventuelles difficultés d'interprétation et d'application des présentes dispositions.

Cette cmossimion de siuvi fnntonoice dnas les cioondints définies par la coevinotn cteilolvce puor la coosmiomsn d'interprétation.

Les dépenses liées au fntonceomniet de ctete cimmsosoin prriitaae snot psiers en craghe par l'organisme recommandé

selon la cevinonotn colcnuce ertne ce dneirer et les sgaenraiits (et adhérents) du présent aroccd dnas le cptomoe de résultats.

Article 12 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2015

Le camhp d'application professionnel, pnooesrel et géographique du présent aocord est culei prévu par l'article 1er du critphae 1er de la convtoenin civltelcoe modifiée.

Le présent aroccd a un caractère impératif. En conséquence, les eritesprnes ou établissements de la brcnhae ne pevuent déroger aux ddispnootis du présent accord. Cttee doipoisistn ne fiat pas obsctale à ce que les enpirsteres adpnteat des diipotinosss puls fvlbaoarees que cllees prévues au présent accord.

Article 13 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2015

Le présent aroccd est appllilbae dès sa sgartnuie et au puls trad le 1er jnaevir 2016 puor les esetrpniees adhérentes à l'un ou l'autre des sndiyctas pnuroatax signataires.

Dans les aeruts cas, il est albicapple à coepmtr de la proatuin au Jrnaul ofeificl de l'arrêté ministériel d'extension.

Le présent accord est clcnou conformément aux dstiooiinsps législatives et réglementaires du cdoe du tvarial relvitae à la ntraue et à la validité des cinotennvos et acdrco collectifs.

Dans les ctiinodnos prévues par ces mêmes dispositions, il a été fiat en un nrobme ssfnaufit d'exemplaires puor être notifié à cnahcue des oaitnrigsnaos représentatives.

Il est déposé au ministère du tiaravl ansii qu'au secrétariat-greffe du ciensol des prud'hommes de Paris.

Les patires sirgatieans dmnaednet l'extension la puls raidpe poiissbe du présent accord au ministère en cgarhe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2015

En apacpiitlon de la loi n° 2013-504 du 14 jiuin 2013 rtiavele à la sécurisation de l'emploi, les onaotigirsans liées par la covnioentn civilceolte ont engagé des négociations aifn de prtertmee aux salariés d'accéder à une ceurtovre cvlvtoliee à adhésion oiarbgtoie en matière de rmmuosnterbes complémentaires de frias occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident. Conformément à l'article 1er de cette loi, la négociation a porté sur :

- ? le ceontnu des gnrataies et sur luer naeviu ;
- ? luer fecaninmnet ;
- ? le cihox ou non d'un oargmsie aeusrsr ;
- ? le fncmnaieet d'un octbiejf de solidarité ;
- ? les possibilités de deispnse d'affiliation à l'initiative du salarié.

Cette négociation s'est povuiusre pndeant pesurulis réunions, aevc l'aide de duex conseils, au cruos deuqseells pleuiusrs hypothèses ont été examinées.

A l'issue des discussions, il a été cvnnoeu ce qui siut :

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Annexe I

Prestations preiss en crhgae

Tableau 1 (1) ? Priess en crhgae : sécurité sloicae + régime de bchanre

(Tableau non reproduit, colbanstlue en lngie sur le stie www. legifrance. gov. fr, riuubrqe « Pianlutbicos oieilfelfcs » « Bltneuels oieffics des cnonnivtoes celievtcols ».)

htps :// www. legifrance. gov. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20210048 _ 0000 _ 0016. pdf/ BOCC

(1) Tuaablex de gritnaeas étendus suos réserve du rsepect du caeihr des carghes des cnroatts responsables, prévus à l'article R. 871-2 du cdoe de la sécurité sociale, coacnrennt l'application des hoeiornras lemiits de fuocriatan et des pirx limiits de vente. (Arrêté du 3 jiuin 2022 - art. 1)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Cotisations mensuelles

(Tableaux non reproduits, cloabelsunts en lgine sur le stie www. legifrance. gov. fr, rubuqrie « Pculinibatos oiefeicllfs » « Bteilnuls oifcefls des ctnvinnooes clevitlcoes » à l'adresse satunvie : htps :// www. legifrance. gov. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20240003 _ 0000 _ 0005. pdf/ BOCC).

1. ? Citntsaoois tltaeos acliblealps lsruoqe l'entreprise décide de cuviort le salarié seul

2. ? Cinaosittos tetalos aceplbpilas lousrqe l'entreprise cvroue à trtie oibgtoarlie le salarié et ses ayatns droit

3. ? Coiasiottns tleatos alippeclbas losuqre l'entreprise choist à tirtre ogliboarite un tiarf uqnuie famille

4. ? Coittaoisns taleots albeapclips si l'entreprise csiiot à trite oilbitgaroe un taif isolé/ faimlle obligatoire

À ctpmeor du 1er jivaenr 2024 les ensirprtees puvenet ciihosr à ttrte oirlbaotgie une csitoiaton isolé/ filalme obligatoire.

5. ? Ctnitsooas ttleoas apliclbaeps si l'entreprise chiosit à titre ootglibrie un traif uiqnue fllaime au snes sécurité sociale

La possibilité de cihsoir une csotoaiitn TFSUS est supprimée à cometpr du 1er jeanvir 2024. Les epentersis qui ont mis en pcale

Accord du 2 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle

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

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2015

Vu le cdoe du travail, les aclirets L. 2261-7 et L. 2261-8 et sa pirtae VI tlele que modifiée par la loi n° 2014-288 du 5 mras 2014 rivtalee à la fmoration professionnelle, à l'emploi et à la démocratie socilae ;

Vu la cetoinvnon celotcilve niatlonae métropolitaine des eriptrseens de la maintenance, dsiriotutibn et licoaton de matériels agricoles, de trvauax publics, de bâtiment, de manutention, de mocuoturtle de paasnclie et activités connexes,

ctete srturucte de coaoiittsn anvat cette dtae peuvent la ceoversnr sur la bsaie de ciontotiass qui pnourort évoluer.

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2015

Annexe III

Pour iotfimnraon : litse des depssneis pslsbeios prévues à l'article 1.2 de l'accord du 2 jieuillt 2015 rtaeilf au rrmsmuneeebot de frias de santé en apapoliticn de l'article R. 242-1-6 du cdoe de la sécurité sioacle :

? les salariés et arpnteips bénéficiaires d'un catornt à durée déterminée ou d'un crtoant de moissn d'une durée au moins égale à 12 mois, à citniodon de juseiitfr par écrit en pdsuaronit tuos dtemoncus d'une ctuvuroere idulleinivde socutisre par aleilrus puor le même tpye de gneaitars ;

? les salariés et aeptirnpns bénéficiaires d'un cronatt à durée déterminée ou d'un ctanort de aopicipitn de l'article L. 863-1. La dispnsee ne puet arlos joeur que jusqu'à la dtae à lleaqlue les salariés cnesset de bénéficier de ctete cruerovute ou de ctete adie ;

? les salariés à tpems paitrel et atpenpirs dnot l'adhésion au système de ganiertas les cnoriduat à s'acquitter d'une csioitoatn au minos égale à 10 % de luer rémunération brtue ;

? les salariés bénéficiaires d'une ctevroure complémentaire en atolpaicpn de l'article L. 861-3 ou d'une adie à l'acquisition d'une complémentaire santé en aopicipitn de l'article L. 863-1. La dispnsee ne puet arlos joeur que jusqu'à la dtae à lleaqlue les salariés cnesset de bénéficier de ctete cruerovute ou de ctete adie ;

? les salariés crteuovs par une asrcsnuae iidlviluedne de frais de santé au memnot de la msie en palce des gintaares ou de l'embauche si elle est postérieure. La dnsipese ne puet alors joeur que jusqu'à échéance du ctrnaot iivueinddl ;

? les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compirs en tnat qu'ayants droit, d'une cerovuorte clcivoele rlaevnet d'un dsptiisiof de prévoyance complémentaire comfrone à un de cuex fixés par arrêté du mnsirtie chargé de la sécurité sociale, à cdointion de le jtfsiuer chquae année.

Dans tuos les cas, l'employeur diot être en murese de prduiore la dmdeane de dnipssee des salariés concernés. Cttee dmdnaee cmporote la mioentn solen leallque le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

La msie en ?uvre des cas de dsipesne prévus par le présent atrlice s'entend snas préjudice de l'application aux salariés concernés qui le suhneiatot des doisoniitpss de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 fsianat obatslce à ce que les salariés employés par l'entreprise lros de la msie en plcae par vioe de décision unilatérale de l'employeur d'un système de giatanres ctoiellcf cauvornt les riquess que ces dipiinsootss mnntenieont sioent ctanntrois de ceistor ctrnoe luer gré à ce système.

dtie SLDM ;

Vu l'accord du 21 jiuin 2011 vsniat à désigner un ongmsaire cetucelolr prairitae habilité à rcoiever les cointnritubos au trtie de la faromoiitn cunontie ;

Vu l'accord du 4 février 2005 riatlfe à la frtoaimon pfoesnrlesniole modifié par aennavt du 14 décembre 2011 et par ananvet du 29 ocbotre 2013 ;

Vu l'accord de bhnarce du 4 février 2005 riaitlf à la msie en place de l'observatoire des métiers et des qiucntoflaiais ;

Vu l'accord du 4 juelilt 2008 raitlfe à l'égalité pnisfreosoenlle et à la mixité des emplois ;

Vu l'accord du 4 février 2009 rateilf à l'emploi des psnenoers handicapées ;

Vu l'accord du 15 jlluiet 2009 reatlf à l'emploi des seroins ;

Vu l'accord du 8 mras 2011 ritelaf à la définition et à la pmimgtrrooaaan des mreuess penamtertt de srmpueipr les écarts de rémunération enrte les fmeems et les hmomes ;

Vu l'accord du 29 ootrbce 2013 rtaleif au cratont de génération ;

Vu l'avenant raelitf à la celclote et au fmcnnaieent de la fimrttoaan pfsrnelnloesioe du 6 jiuin 2013 révisé en derienr leiu par l'avenant du 2 jiuilelt 2015 ;

Vu l'étude GEPC 2013 « Ptiess d'action puor le développement de l'emploi et des compétences » réalisée dnas le carde de l'observatoire des métiers et des qtaclfionuiias ;

Considérant la nécessité d'adapter les cusuels de l'accord du 4 février 2005 et celes des adcrocs et atvnanes visés ci-dessus aux

diinsoipotss de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle continue, les dispositions du présent accord décident de réviser l'accord du 4 février 2005 et ses annexes du 14 décembre 2011 et du 29 octobre 2013 relatives à la formation professionnelle continue et d'y substituer le présent accord.

Article 1er - Politique de formation En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

1.1. Objectifs et priorités

Les objectifs du présent accord sont de l'accroissement de l'utilisation et du développement des compétences des salariés de la branche en obtenant pour eux des conditions de travail favorables, de garantir l'équilibre entre les âges et les sexes. Le présent accord a pour objet de définir les conditions de travail des salariés de la branche en préambule, de favoriser leur parcours professionnel et le déroulement de leur carrière dans l'objectif d'une progression dans un niveau de qualification au cours de leur vie professionnelle.

Dans cette optique, sont considérées comme prioritaires :

- Toute action permettant d'acquérir un diplôme ou un titre de l'enseignement post-secondaire ou technologique, un certificat de qualification professionnelle de la branche, une qualification reconnue dans la classification des métiers de la branche ;
- 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 participation des salariés de l'entreprise en fonction d'une évaluation préalable des besoins de qualification réalisés par des personnes maîtrisant l'activité, notamment dans le cadre de l'entretien personnalisé ; sont particulièrement visés les salariés des niveaux I et II de la classification professionnelle des métiers ;
- Toute action visant à améliorer l'évolution des métiers au regard des préconisations signalées dans l'étude GEPC ;
- Toute action visant à améliorer la qualité des cours, des méthodes et des contenus des formations proposées par la branche professionnelle pour l'emploi (CPNE).

1.2. Particularités

La branche professionnelle doit, au travers des outils dont elle dispose, garantir son accès en vue des métiers spécifiques de la branche. De ce point de vue sont considérés comme spécifiques les métiers suivants :

- les jeunes de moins de 26 ans et les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, en particulier ceux qui disposent d'une qualification professionnelle ou qui ont des difficultés d'insertion professionnelle ;
- les salariés seniors de plus de 45 ans 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 cahier 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 5 de l'accord du 4 juillet 2008 relatif à l'égalité professionnelle et à 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 tendant à réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- les élus municipaux à l'issue de leur mandat électoral, en vue de leur réinsertion professionnelle par l'article L. 2123-11 du code général des collectivités territoriales ;
- les salariés menacés dans leur emploi et identifiés comme tels dans un processus de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

1.3. Plan de développement des compétences (PDC)

Conformément aux articles L. 6321-1 et suivants du code du travail, le plan de développement des compétences regroupe l'ensemble des formations réalisées à l'initiative de l'employeur.

L'action de formation se définit comme un processus pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Les priorités de formation sont les compétences à prendre en compte les objectifs et les priorités de formation, notamment en matière d'actions de formation, définies au niveau de la branche dans le présent accord, hors de l'élaboration du plan de développement des compétences et des actions de formation à mettre en œuvre.

Les actions sont classées en deux catégories :

- les actions de formation obligatoire qui sont celles qui constituent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application de dispositions légales et réglementaires. Elles constituent le temps de travail effectif et donnent lieu au paiement de la rémunération par l'employeur qui définit les actions de formation requises pour l'exécution de bonne foi du contrat de travail ainsi que satisfaction son obligation d'adaptation des salariés aux fonctions ;
- les actions de formation volontaires que celles ci-dessus, dont non obligatoires : elles constituent un usage du temps de travail effectif et donnent lieu au paiement de la rémunération, sauf lorsqu'elles se déroulent hors temps de travail.

Le plan de développement des compétences permet de réaliser des actions de formation en situation de travail (AFEST), en plus des formations en présentiel ou en tout ou partie à distance.

Le plan de développement des compétences peut également prévoir des actions de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience (VAE) et proposer des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme.

Le plan peut inclure un usage d'autres types d'actions de professionnalisation, de tutorat, de mise en situation, de parageaires issues de la stratégie de l'entreprise en matière de développement des compétences de ses salariés.

Le départ du salarié en formation, dans le cadre du plan de développement des compétences, constitue l'exécution d'une mission professionnelle et donc à l'exécution normale du contrat de travail. Le salarié bénéficie de sa rémunération et de la protection sociale de l'entreprise. A ce titre, il est tenu d'une obligation d'assiduité et doit respecter les conditions de mise en œuvre de l'action de formation telles que prévues par son employeur.

Pour les actions de formation se déroulant en dehors des horaires de travail et du site habituel du travail, les participants sont indemnisés aux salariés la rémunération des formations en respectant un délai de prévenance d'au moins 4 semaines. Ce délai peut être réduit avec l'accord du salarié. Ces dispositions s'appliquent en dehors des temps de travail nécessitant l'accord du salarié concerné.

Les actions de formation du présent accord comprennent les actions de formation occasionnelles par le départ en formation (restauration, déplacement, hébergement). Pour les formations se déroulant en dehors des temps de travail, l'employeur peut également prendre en charge les frais d'entretien par la garde d'enfant.

1.4. Formations financées par la branche professionnelle conventionnelle

Compte tenu du besoin immédiat en formation des entreprises de la branche, les parties prenantes conviennent que les formations suivantes sont financées :

- les permis, FIMO, CCAES nécessaires à l'exercice des fonctions du salarié ;
- les formations destinées au personnel de l'atelier et du service après-vente ;
- les formations spécifiques au personnel magasin ;
- les formations tertiaires des salariés ;
- les formations à destination des stagiaires assimilés à des salariés au regard de leur situation sociale.

L'organisme chargé de la mise en œuvre de la formation professionnelle est financé par les contributions conventionnelles.

1.5. Tutorat

Conformément à l'article 7.13 de la convention collective, les parties conviennent que le tutorat, qui est de nature

à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre du plan de formation.

La fonction traitée a notamment pour objets :
? 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 professionnelle.

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 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Le tuteur attribue au salarié à former. Surtout que cela puisse faire obstacle au volontariat, le tuteur ne peut être la personne 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 servir plusieurs salariés au plus, tous confondus, y compris les stagiaires d'apprentissage. Si le tuteur est l'employeur, il ne peut en servir au maximum que deux.

Il assure également la liaison entre les managers de l'entreprise 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 maintenant à l'écart son emploi dans l'entreprise, le tuteur, le tuteur ne peut avoir des responsabilités particulières, doit disposer du temps nécessaire au suivi des jeunes. Pour ce faire, il convient au moins 2 heures par semaine à chaque salarié dont le tuteur lui a été confié.

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.

Article 2 - Contrat de professionnalisation En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

2.1. Objectif et public

Les stagiaires souhaitent poursuivre une formation professionnelle et retenir le plus longtemps possible pour permettre aux entreprises de développer l'alternance en fonction de leurs besoins réels de formation.

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Il est en effet ouvert à toute personne âgée de 16 à 25 ans révolus dans une qualification professionnelle correspondant aux besoins de la branche et à celle qui souhaite compléter sa formation initiale, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, ainsi qu'aux bénéficiaires du RSA, de l'AAS ou AAH, ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat d'insertion.

2.2. Priorités

Sont prioritaires en priorité par l'OPCO 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 pérennes de l'avenant n° 1 du 12 juin 2018 portant modification de l'annexe VII de l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification professionnelle des emplois.

La CNPE desservie et met à jour la liste des diplômes, titres et certifications 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 CNPE à partir des éléments d'information communiqués par la société professionnelle (SPP) de l'OPCO et de l'observatoire des métiers de la branche.

Ces listes sont communiquées à l'OPCO et sont disponibles sur le site de l'observatoire des métiers et des qualifications.

2.3. Durée du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut être à durée déterminée ou à durée indéterminée. Il est établi par écrit.

La durée du contrat de professionnalisation quand il est à durée déterminée, ou celle de l'action de professionnalisation se situe au début d'un contrat à durée indéterminée, est comprise entre 6 mois et 24 mois.

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.

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 raison de ce renouvellement.

La durée de l'avenant de renouvellement est fixée par la période requise 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 du code du travail.

Les durées portées jusqu'à 24 mois intéressent :
? le public visé à l'article 9.1 du présent accord, et en particulier ceux dont le niveau de formation est inférieur au baccalauréat ;
ou
? toute formation ou parcours débouchant sur un diplôme ou un titre à finalité professionnelle correspondant aux besoins de la branche, un certificat de qualification professionnelle de la branche, une qualification professionnelle permettant l'accès à un emploi dans la branche, notamment ceux visés par les emplois pérennes de l'avenant n° 1 du 12 juin 2018 portant modification de l'annexe VII de l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification professionnelle des emplois.

2.4. Durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, la durée des actions d'évaluations, d'accompagnement, ainsi que des enseignements généraux, professionnels et techniques peut dépasser 25 % lorsque l'objectif du contrat de professionnalisation est atteint et aux pluri-visés à l'article 9.1 du présent accord.

La durée mentionnée au paragraphe précédent peut dépasser 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation en cas d'utilisation des possibilités prévues 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 partenaires du présent accord s'engagent à l'importance du rôle de la formation tout au long de la durée de ce contrat.

Dans un délai de 2 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 œuvre 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 effet qu'après l'accord de

prise en charge par l'OPCO compétent qui participe au financement des actions d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de formations liées à ce contrat.

2.5. Rémunération

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du contrat de professionnalisation une rémunération définie selon le tableau suivant :

	Salarié âgé de moins de 21 ans	Salarié âgé de 21 à 25 ans	Salarié âgé de 26 ans et +
Titulaire d'un diplôme minimum professionnel ou diplôme professionnel inférieur au baccalauréat	55 % du Smic	70 % du Smic	85 % du salaire minimum conventionnel d'entrée, avec un minimum égal au Smic
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	

Tout titulaire d'un contrat de professionnalisation en apprentissage doit bénéficier d'une qualification supérieure ou complémentaire donnant lieu à la conclusion d'un nouveau contrat de professionnalisation ou au renouvellement du contrat initial, dans la même profession ou dans une autre profession de la branche, doit s'analyser comme la personne de la formation et doit donner lieu à une rémunération au moins égale à celle prévue pour la seconde année.

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^e 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. Financement par l'OPCO

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sont financées par l'OPCO au minimum sur la base du forfait horaire fixé par l'article D. 6332-86 du code du travail.

2.7. Rattachement du contrat de professionnalisation

Conformément aux dispositions de l'article L. 6325-7 du code du travail, le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si :

- ? le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;
- ? le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification visée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation.

Article 4 - Compte personnel de formation (CPF)

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

4.1. Principe

Les bénéficiaires du compte personnel de formation sont ceux qu'ils sont définis par l'article L. 6323-1 du code du travail : les personnes ayant des compétences acquises, qu'ils soient salariés ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre à l'avenir une formation.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire de mobiliser son compte ne constitue pas une faute susceptible d'être sanctionnée. Les heures de formation inscrites sur le compte professionnel demeurant acquises en cas de changement de statut professionnel ou de perte d'emploi. Le compte est fermé lorsque son titulaire est admis à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

4.2. Alimentation

Depuis le 1^{er} janvier 2019, dans le cadre de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le CPF est crédité en euros et non plus en heures conformément aux nouvelles dispositions législatives et réglementaires.

L'inscription du crédit en euros s'effectue dans le courant du 1^{er} trimestre suivant l'année d'acquisition.

Le compte est inscrit sur

<https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/>. Le salarié peut également se connecter via l'application mobile « Mon compte formation ».

Le salarié peut se connecter de sa propre initiative via son CPF.

? Modalités d'alimentation du CPF

Le CPF est alimenté chaque année à la fin de chaque année professionnelle au temps de travail réalisé au cours de l'année par le salarié dans la limite d'un plafond. Les droits nets acquis même en cas de changement d'employeur ou de perte d'emploi.

Conformément à l'article L. 6323-11 du code du travail, les salariés ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année acquièrent à compter de l'alimentation au trite de l'année 2019 le crédit annuel d'euros pour se former (plafonné dans les conditions définies par la loi).

Pour les salariés « moins qualifiés » (niveau BEP, CAP), conformément à l'article L. 6323-11-1 du code du travail, le montant annuel du crédit CPF est majoré conformément aux dispositions légales.

Les salariés à temps partiel, dont le temps de travail est compris entre 50 % et 100 % du temps complet, bénéficient des mêmes droits d'acquisition des droits que les salariés à temps plein afin de bénéficier d'un accès à la formation et d'une employabilité.

Une période d'absence est prévue pour les salariés dont le temps partiel est inférieur à 50 % du temps complet.

Pour les salariés qui ont travaillé de manière différente au cours d'une même année, le montant d'alimentation annuel et le plafond des heures sont appliqués.

Les périodes d'absence du salarié pour cause de congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de congé familial, parentalité d'éducation ou de paternité et d'accueil de l'enfant sont intégralement prises en compte pour le calcul de la durée de travail effectuée.

En outre, pendant l'absence au titre d'un projet de formation professionnelle, le salarié peut bénéficier d'un droit à CPF.

4.3. DIF et CPF

Les droits à DIF acquis au 31 décembre 2014 pourront être mobilisés jusqu'au 31 décembre 2020, le cas échéant complétés par les heures inscrites au titre du CPF dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Ces heures sont utilisées conformément aux règles applicables au CPF.

4.4. Modalités d'acquisition du CPF

Les périodes d'absence du salarié pour cause de congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de congé familial, parentalité d'éducation ou de paternité et d'accueil de l'enfant sont intégralement prises en compte pour l'acquisition du droit à CPF.

4.5. Abandon du CPF

Le CPF peut être abondé conformément aux dispositions légales, c'est-à-dire, à la date de signature du présent accord :

- ? dans les hypothèses prévues par l'article L. 6323-13 du code du travail ;
- ? par application de l'article L. 6323-14 du code du travail qui prévoit la possibilité d'un abondement par accord collectif patronal sur la définition des formations éligibles et les salariés concernés ;
- ? par application de l'article L. 6323-4-II du code du travail qui prévoit différentes possibilités d'abondement pour assurer le financement d'une formation dont le coût est supérieur au montant inscrit sur le compte personnel de formation du salarié.

4.6. Mise en œuvre du CPF

Les formations financées dans le cadre du CPF, mises en œuvre en dehors du temps de travail, ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur. Si l'exercice du CPF nécessite à cet effet l'absence d'un salarié (congés annuels, journées RTT, congés sans solde...), l'accord de l'employeur est alors requis pour toute autorisation d'absence conformément à la réglementation propre à chaque type d'absence. Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie sur le temps de travail, l'accord de l'employeur est nécessaire sur le contenu et le calendrier de la formation. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai de 30 jours défini par l'article R. 6323-4 du code du travail vaut acceptation.

Les formations financées dans le cadre du CPF, mises en œuvre en dehors du temps de travail, ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur. Si l'exercice du CPF nécessite à cet effet l'absence d'un salarié (congés annuels, journées RTT, congés sans solde...), l'accord de l'employeur est alors requis pour toute autorisation d'absence conformément à la réglementation propre à chaque type d'absence. Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie sur le temps de travail, une autorisation d'absence par l'employeur est nécessaire. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai de 30 jours défini par l'article R. 6323-4 du code du travail vaut acceptation.

Il en est de même lorsque la formation est financée au titre des heures permettant d'acquérir le solde de congés annuels et de compétences ou des heures consacrées à l'accompagnement à la VAE. Les heures utilisées permettent le temps de travail supplémentaire un temps de travail effectif et donnent lieu au paiement de la rémunération.

Pour les formations financées dans le cadre du CPF lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie sur le temps de travail, l'accord de l'employeur est nécessaire sur le contenu et le calendrier de la formation. Il en est notamment ainsi lorsque l'action de formation permet de couvrir les besoins du salarié et les besoins de l'entreprise.

4.7. Formations éligibles au CPF

Les formations éligibles au CPF sont les formations permettant d'acquérir le solde de compétences et de connaissances définies par décret ainsi que celles prévues par la loi.

Il s'agit :

- ? des formations sanctionnées par :
- ? une certification enregistrée au RCNP ou permettant d'obtenir une partie de cette certification visant l'acquisition de blocs de compétences ;
- ? un CQP ;
- ? une certification inscrite à l'inventaire ;
- ? de l'accompagnement de la validation des acquis de l'expérience.

Ces formations doivent figurer sur au moins une des listes suivantes :

- ? liste élaborée par la CNPE de branche ;
- ? liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation professionnelle (COPANEF) ;
- ? liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation professionnelle (COPAREF).

Si la formation sollicitée est supérieure au nombre d'heures inscrit sur le CPF, celui-ci peut être abondé à la demande du salarié pour permettre le financement de cette formation. Ces

heures complémentaires peuvent être financées conformément à l'article L. 6323-4 du code du travail ainsi qu'il est indiqué à l'article 4.4.

Article 5 - Préparation opérationnelle à l'emploi (POE) En vigueur étendu en date du 2 juillet 2015

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 œuvre pour répondre à des besoins identifiés par la branche sur les emplois devant des secteurs 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 œuvre

Les parcours de formation mis en œuvre dans le cadre de la POE sont individualisés. A 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 CQP ou des parcours professionnalisants. Les entreprises infonctionnent le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel des entreprises effectuant à l'issue d'une POE. Les entreprises infonctionnent également les délégués du personnel de la branche des salariés et des candidats de mise en œuvre conformément aux accords en entreprise.

5.3. Financement

Le financement est régi selon les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Article 6 - Entretien professionnel En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Un entretien préalable est organisé selon les modalités définies par l'article L. 6315-1 du code du travail.

6.1. Bénéficiaires

Chaque salarié doit bénéficier d'un entretien préalable deux ans après la possibilité pour les entreprises de l'étendre à 3 ans. Lors de son embauche, le salarié est informé de cette disposition.

Cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue du congé maternité, d'un congé parental d'éducation, ou d'une activité à temps partiel pendant ce congé, d'un congé de suite familiale, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité territoriale sécurisée dans les entreprises d'au moins 300 salariés, d'une longue maladie, au sens de l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

Cet entretien peut avoir lieu à l'initiative du salarié à une date antérieure à la reprise de poste.

6.2. Finalité

L'entretien préalable est consacré à l'examen des

pepicreevsts d'évolution professionnelle, noetmamnt en teerms de qicauftaoiiln et d'emploi.

Cet eteietnrn périodique est en efeit l'occasion d'une aaylnse des bsneois du salarié auluqxes une aocin de fmiraoon peitmrteart de répondre, en tmeres de miatnein ou de développement des compétences, cptmoe tneu de l'évolution prévisible de l'emploi exercé, des ocbjtfes de l'entreprise et du pejrot perossfnoel ou poeensrl du salarié.

À cette fin, l'employeur ifromne ses salariés, en amnot ou à l'occasion de cet entretien, de la possibilité de ruoricer à des siverecs de coeinsl en évolution polsnlfosierene (CEP), gratuits, dispensés par des opérateurs du CEP qui ponrrout à des fnis de préparation de l'entretien les aider à farie le pinot sur luer sioiuttan et lures compétences pssleneronieflos ou econre les amgcncpoar dnas lures pejrts professionnels.

Il diot dorénavant ctrmpeoor des iotfmrnaois qaunt à l'activation du compte pneesrnl de fomiotarn et des possibilités d'abondement que l'employeur est sleicsputbe de financer.

6.3. Modalités

L'entretien pfeissoronnl a leiu à l'initiative de l'employeur.

L'employeur définit les conditinos d'organisation des entretiens. Il en irmnife le comité soacl et économique lorsqu'il existe. Le comité scaiol et économique puet émettre des oesbvntois sur celles-ci.

L'employeur rned coptme par écrit au salarié des ccuolsninos et, le cas échéant, des poiotstriopns d'action de ftoimroan de l'entretien professionnel.

L'entretien prsionoesenfl est dsintict dnas son ojbet d'un éventuel eetetrnin anenul d'évaluation einsatxt dnas l'entreprise. Ainsi, qnaud duex eettrenins snot organisés l'un à la sutie de l'autre, ils dnnnoet leiu à l'établissement de dtmnceous distincts.

Il se déroule dnas un leiu adapté, en dhores de ttuoe présence de tiers.

Au cruos de l'entretien psfnenerosiol snot abordés, en tneat cpmote de la msie en ?uvre dnas l'entreprise des actoins cioenudts dnas le cdare de la paln de développement des compétences, neonmtmat les pitons svnuiais :

- ? les myones d'accès à l'information sur les disiiiftsops de fatriomon enttaixss ;
- ? l'identification des ocitbfjes de pitnaneosooifrssaln qui poenrairt être définis au bénéfice du salarié pour lui pttmrreee de s'adapter à l'évolution de son poste, de rfenreor sa gouicliafaitn ou de développer ses compétences ;
- ? l'identification du ou des dsiiiftoss de fomiratn axeuuqls il puorirt être fiat appel en focnotin des oebcftjis renutes ;
- ? la possibilité pour le salarié d'utiliser son cmpote pnneresol de fmraoion visé à l'article 3 du présent accord ;
- ? les cdtinoions de réalisation de la formation, nmematnot au raergd du tepms de travail et, dnas ce cas, les enmnetagges réciproques qui pvnuet en découler.

Les bniesos anisi identifiés fnot l'objet, après analyse, et dnas toute la musree du possible, de prosopniots d'actions de formation, en lein aevc la ptliquoie de gseiotn prévisionnelle de l'emploi et des compétences au sien de l'entreprise.

Ces pnotiosrois puevnet s'inscrire dnas le cdare du fcenenainmt du paln de développement des compétences et/ ou être articulées aevc d'autres d'fspstois tles que le cmopte peesnrnl de formation.

Les sgaetaniris s'entendent pour que les epsretreins s'emploient à :

- ? foerml l'encadrement à la cdoutie d'entretien et pernrde en crhgae la faomrith des prnesones anrssaut la msie en ?uvre des erniteens psnoonlieefs ;
- ? préparer l'entretien, et inofremr le salarié sur le déroulement et les ofbjeics de l'entretien ;
- ? réaliser l'entretien iuidndvel dnas un meliiu adapté ;
- ? frsilmoaer dnas un dncuemot alsebccise au salarié les culosicnons de l'entretien frfnisneioisel et les egmaneegetns

éventuels de l'entreprise, en lsnaaist la possibilité au salarié d'exprimer ses observations.

Les esrprneetis définiront les modalités d'organisation de l'entretien professionnel, en pirulectiar en trmees de poitalcfnian et de suproit pour la fsaoiitmolran des conclusions, aifn que l'entretien se déroule dnas les meeeurllis conditions.

6.4. Périodicité

Indépendamment de l'entretien prévu au phaaprgare 7.1 ci-avant, tuos les 6 ans, l'entretien preefnsoosnil dnnoe leiu à un récapitulatif du poucrars professionnel.

Cet état des lieux pmeert de vérifier si le salarié a bénéficié de l'entretien prévu au prraaphage 7.1 et s'il a :

- ? suivi au mnois une aiotcn de fmooitarn ;
- ? aicucs des éléments de catroiiicfetn par la fiotorman ou par une vodiitlaan des aicucs de son expérience ;
- ? bénéficié d'une priegssroon siraalale ou professionnelle.

Cet état des lieux dnnoe leiu à la rédaction d'un dncuemt dnot une copie est resmie au salarié.

Article 7 - Passeport d'orientation, de formation et de compétences

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Afin de foivraser sa mobilité itnnere ou etrenxe et/ ou son déroulement de carrière, cqauhe salarié diot être en meruse d'identifier et de faire ceteifrir ses connaissances, ses compétences et ses atteupids professionnelles, ascuqies siot par la famotoirn iiaintlte ou continue, siot du fiat de ses expériences professionnelles.

Dans ce but, chqauhe salarié peut, à son initiative, établir son posarespt d'orientation, de fotairmon et de compétences qui rtsee sa propriété et dnot il gdrae la responsabilité d'utilisation. Ce proseaspt d'orientation, de faroitomn et de compétences est un duonemct pornesnel ctoannnet des déclarations rédigées par son tluaritie ou reçues d'autres parties.

Le parposest d'orientation, de foomratin et de compétences rneecse namomntet :

- ? dnas le cdare de la frtoiamon initiale, les diplômes et traits asnii que les aptitudes, cocasnnenisas et compétences acquises, nteamnnot lros de périodes d'activité professionnelle, seeltbupsics d'aider à l'orientation ;
- ? dnas le cdare de la framotion ctnnuioe :
- ?? tuot ou piatre des iionaftrmos relieclues à l'occasion d'un erteenitn penofssenriol ou d'un balin de compétences ;
- ?? les anoitcs de farotomin prctereiss par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du cdoe du tvariial ;
- ?? les aicnots de fitoomarn meiss en ?uvre par l'employeur ou revlaent de l'initiative individuelle, les asiettanotts de ftiomoran qui meinnenontt les aicucs au cruos de la ftmoriaon ;
- ?? les expériences poleisneonrelsfs aqesicus lros des périodes de stage ou de fotioramn en ersitnrpee ;
- ?? les qifaiaantciolus ounebets ;
- ?? les hbnoliaititas de ponsres ;
- ?? le ou les elipoms occupés, le siervce civuqie et les activités bénévoles effectués, ainsi que les connaissances, les compétences et les atpdueits psinrseeelolnfos mises en ?uvre dnas le crdae de ces emplois, de ce sveirce cuvique et de ces activités.

L'OPCO de la bhnrcae teint à dpsotsioiin des salariés un modèle de passeport.

Article 8 - Mesures d'accompagnement en faveur des entreprises

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Afin de cbturinoer à leevr les oabtelscs qui pnevut cirrnoater le développement de la fatriomon dnas les ertrepsnies de la branche, les praetis saaitgnries considèrent cmome ionparmtt de petror à la cnisscoanne des rpbesesnolas d'entreprise et à clele de lures salariés les dotisiipfss d'aide et d'encouragement à la famortoin qui luer snot accessibles. A cet effet, elels dadmnet à l'OPCO compétent dnas la brchnae de pirsovurue

et de développer les antocis d'information des enpeetrirs et des salariés sur les dsftipisios de faomtoirn existants, lrues cointdoins d'accès et luer financement.

Ces aintcos d'information cinbelt également les aructes eenerxts de l'orientation et de l'accompagnement des peensors tles Pôle emploi, l'Education nationale, etc.

Article 9 - Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2015

La faitmron poolseirfsenlne cnnuioite fiat l'objet, au sien du comité d'entreprise, de doinscsusis arpdeifonops de narute à falieticr le développement d'une piluoqtie de faoirmotn aitvce et efficace.

A cet effet, le comité d'entreprise est consulté sur la msie en ?uvre, au sien de l'entreprise, des différents dispositifs, en pitciraler les croattns et les périodes de pilrosasintsieofonan anisi que le cpmote pneorsel de formation.

Pour la délibération annelle du comité d'entreprise sur le paln de ftaromoin à la préparation deuuql il est étroitement associé, le cehf d'entreprise ou son préposé cuomiqumne aux merembs du comité d'entreprise et aux délégués syiaucdnx les dtmuoncs rfiatles au pejrot du paln de foimtran de l'entreprise et accompagné du bialn de l'année précédente.

Article 10 - Clause de dédit formation

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2015

Les crtotnas de traiavl artues que cuex culoncs aevc les anrpipets et les salariés formés en atncrnaele peeuvt ceormtpor une csulae de dédit faimotron solen laquelle, en cas de sivui d'un stage ou d'un parrcuos de ftaoimrn professionnelle, le salarié s'engage à drmeueer un creian tpmes au srvice de son eueolmyr à l'issue de ce parcours.

Une caluse de dédit fomrtiaon puet être couclné à l'occasion des aoncits de fmoaritrn financées par le baiis des cnorbitointns cenlnvelnieonots prévues à l'article 1.4 du présente acrcod si l'employeur crnsoace à la faoitromn plsenosonfrlee pneandt les années concernées un mnaotnt supérieur aux ontalibgois mlmiaenis fixées par la loi et si le croant de taravil du salarié concerné ou un ananevt à celui-ci prévoit expressément :

? la possibilité de mttere en ?uvre une csuale de dédit fairmoton ;

? la durée de la période d'attachement à l'entreprise à l'issue du pruoacs de fairtomon concerné ;

? le mdoe de ccalul de l'indemnité à vseerr par le salarié en cas de non-respect de son eneeegnamt (fixation du mtonant de l'indemnité, dégressivité de l'indemnité en fotcnoin de la durée rtanset à coriur enrte la dtae du départ du salarié et l'échéance de l'engagement contracté par le salarié).

La période d'attachement du salarié ne puet être supérieure à 2 ans savnuil la fin du poarurcs de formation.

L'indemnité de dédit fitmrooan est due en cas de démission ievnnertue avnat la fin de la période d'attachement. Toutefois, auunce indemnité ne pruroa être exigée en cas de démission onvuart driot au vermneest d'allocations de chômage.

La bsae de cuclal de l'indemnité de dédit foiaartmon est le coût du pcraous de faoimrn eitcnvfeemfet supporté par l'entreprise. Celui-ci s'entend du mtonant des coûts pédagogiques hros txaes facturés à l'entreprise puor le salarié concerné, déduction fatie des aedis reçues puor cette formation, aqueul s'ajoutent les faris de tprnsoat et d'hébergement liés à la réalisation du pcruoars de fitrmaoon concerné.

Le mnantot de l'indemnité est ppioortnornel au nobmre de mios

Avenant n 2 du 28 octobre 2015 relatif à la révision de l'article 7.14 CQP de la convention

eitnrs mntunqaas enrte le départ du salarié et la fin de la période d'attachement.

Article 11 - Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2015

Le champ d'application professionnel, proeennsl et géographique du présent aorccd est cluei prévu par la ceontvnoin collective.

L'accord a un caractère impératif.

Les estrpeenirs ou établissements de la bcnarhe ne peneuvt déroger aux ditisnsopois du présent accord. Ctete dtpiisioosn ne fiat pas obtacle à ce que les accrods d'entreprise culcons aevc les onirnoaitgsas seacylidns représentatives ctpornomet des cslaues puls frabvaeels que celes prévues au présent accord, nanteommt cleees rlitvaees au CPF.

Le présent acrcod est acpbpllaie à la dtae de sa siurantge suos réserve des doiopsiinsts législatives sur le dorit d'opposition.

Il est cconlu conformément aux donissitops législatives et réglementaires du cdoe du tariavl revleitas à la nutare et à la validité des cnttenoiovs et acdrocs collectifs.

Dans les coondniis prévues par ces mêmes dispositions, le présent acrcod a été fiat en un nmorbe susfafint d'exemplaires puor être notifié à cnchaue des ogtainorasns représentatives aifn de permettre, le cas échéant, l'exercice du dirot d'opposition.

Le présent acrcod est déposé au ministère du tiraavl ainsi qu'au secrétariat-greffe du cosenil des prud'hommes de Paris.

Les pitears singraaites denemnadit l'extension la puls rdapie polssibe du présent acorcd au msniitre en cgrhae du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2015

La fatrmoion pnflerslosinoee tuot au lnog de la vie courtbie à renoecfr la compétitivité et la capacité de développement des epnetrirses et cstnouite un élément déterminant de la sécurisation des paourcs pnnfisisoeerols et de la poitomron solcaie des salariés.

Les satenigras du présent aroccd reelnpaplt que la bacrnhe cionrutst deuis de nreubsemos années une ptiuoule de ftimoarn dquiyndmae vaisnt à développer la fraomiton poenillsesrnofe des salariés et pnraet en compte, d'une part, les spécificités de ses différents scurtees économiques et, d'autre part, la riscecnaoansne du savoir-faire des salariés dnas le cdrae du déroulement de luer carrière dnas l'objectif d'une piesrrguson d'au mions un nvaeiu de qulociataifn au curos de luer vie professionnelle.

Le présent acrcod tniot cpmtoe des cincosnuols fguairnt dnas l'étude GEPC et s'inscrit dnas le pornmeelngot des aonicts mseis en pcale puor farie fcae aux évolutions technologiques, économiques et otolasnignelnérias qui tcnuhoet l'ensemble des filières de la branche. Ces évolutions tsnrnfomrnaet profondément de puls en puls rnpemideat l'exercice des emoipls dnas la branche, la dmadene de la clientèle et les compétences ruqeeiss des salariés. Elles ipuilnmqet par conséquent de fréquentes reeimss à niveau des cnsoeinaasncs et des pqueirtas des salariés nécessitant de farie aepl aux dpiostisifs de la fmitraoon professionnelle.

Ainsi, le présent acrcod affrmie les oeitcfbjs et les priorités de la faiotmrn ponliseferosnle cntoinue de la banrche et en définit les vieos et les moyens, créant alors les connoiitds d'une nleovule maloiitibson des eetrspreis et des salariés en fveuar de la ftaoimrn tuot au lnog de la vie qui luer protetnremt de faire fcae aux défis que les uens et les areuts devoit reelevr en permanence.

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

Article 1er - Révision de l'article 7.14 de la convention collective

Le premier alinéa de l'article 7.14.11 « Définition du CQP » est modifié comme suit :

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

L'article 7.14.12 « Conditions d'obtention d'un CQP » est modifié comme suit :

« La qualification professionnelle peut s'obtenir au moyen d'actions d'évaluation dont le contenu et les modalités sont définis dans un cahier des charges approuvé par la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) et annexé à la décision de création du CQP considéré.

Le CQP peut être préparé par la voie de la formation ou par la voie de la validation des acquis de l'expérience.

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

L'article 7.14.13 « Procédures pour obtenir un CQP » est modifié comme suit.

« Article 7.14.13
Accès aux CQP par la voie de la formation

L'admission aux concours de formation visés à l'article précédent est matérialisée par une inscription auprès de l'organisme chargé de les organiser 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 d'initiative par l'intéressé dans les autres cas.

Les démarches 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, du compte personnel de formation et de la période de disponibilité ;

? 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 des emplois, en recherche d'emploi et souhaitant acquérir une qualification professionnelle par l'insertion ;

? 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. »

Il est créé un article 7.14.14 « Accès aux CQP par la voie de la validation des acquis de l'expérience ».

« Article 7.14.14
Accès aux CQP par la voie de la validation des acquis de l'expérience

La CNPE définit les conditions nécessaires pour déclarer la recevabilité de la demande d'un candidat à la validation des acquis de l'expérience (VAE). La possibilité de demander un accès aux CQP de la branche par la VAE est ouverte aux candidats visés à l'article 7.14.13, dans le même ordre de priorité à l'exception des jeunes en contrats de professionnalisation. »

L'article 7.14.21.3 « Cahier des charges pédagogiques » est modifié comme suit :

« Article 7.14.21.3
Cahier des charges CQP

Un cahier des charges CQP doit être élaboré pour créer la certification.

Ce cahier des charges comporte notamment :

? le titre et les caractéristiques de la qualification professionnelle ;

? les publics visés et les conditions d'inscription aux évaluations ;

? un référentiel d'activités définissant le périmètre de la qualification visée par le CQP ;

? un référentiel de compétences devant être maîtrisées pour obtenir la certification ;

? les critères d'évaluation permettant de définir le niveau d'exigence attendu pour les compétences ;

? une description des modalités d'évaluation pour l'obtention du CQP, par la voie de la formation et par la voie de la validation des acquis de l'expérience ;

? le processus permettant nécessaire à l'obtention de la qualification par la voie de la formation ;

? une procédure de mise en œuvre dans la commission nationale de l'emploi des métiers prévue à l'article 4.10 au bénéfice des candidats titulaires du CQP. »

Les alinéas 3 et 4 de l'article 7.14.22 « Renouvellement, modification et suspension du CQP » sont modifiés comme suit :

« Les modifications adoptées sont appliquées à toute démarche débutant après la décision de la CPNE.

L'éventuelle décision de la CNPE de ne pas renouveler un CQP n'empêche pas les actions 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. »

Le titre de l'article 7.14.3 « Organisation des clauses de formation » est modifié comme suit :

« Article 7.14.3
Organisation des clauses de formation et mise en œuvre des évaluations. »

L'article 7.14.32 « Organisation des examens » est modifié comme suit :

« Article 7.14.32
Organisation des évaluations

Les examens participent à l'évaluation des candidats aux CQP par la voie de la formation et par la voie de la validation des acquis de l'expérience devant être agréés par la CNPE et se déroulent au sein des entreprises et sont décrits par la CNPE décrivant les conditions et les modalités de ces évaluations.

La CNPE prend, dans le respect des dispositions particulières du cahier des charges, toutes les décisions relatives au déroulement des examens, à la constitution des jurys, au contenu et au niveau des examens.

Le jury comprend un représentant des organisations professionnelles et un représentant des organisations professionnelles de salariés désignés par les organisations professionnelles et syndicales membres de la CPNE, auxquels s'ajoute un membre de l'organisme chargé des examens, ce dernier ne participe pas aux délibérations concernant le candidat.

Le CQP étant modulaire, le jury principal est chargé d'effectuer la synthèse de l'ensemble des évaluations réalisées en amont et de prendre une décision de validation, compétence par compétence.

Si le candidat a validé toutes les compétences, le CQP lui sera délivré. Sinon, il gardera le bénéfice des compétences acquises pendant une durée de 5 ans à compter de la date du jury principal. Le jury délivre, au nom de la CPNE, les certificats qui sont imprimés à l'en-tête de la commission si le candidat a validé l'intégralité du CQP. En cas de validation partielle, le jury remet au candidat une attestation de validation partielle. »

Article 2 - Clauses finales
En vigueur étendu en date du 28 oct. 2015

Les dispositions du présent avenant entrera en vigueur à compter de sa signature sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

L'avenant a un caractère impératif.

Il est conforme 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 afin de permettre, le cas

échéant, l'exercice du droit d'opposition.
Le présent avenant est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.
Les peiatrs sirtagaiens danmeednt l'extension la puls rpaide pliosbe du présent aanvent au mrstiine du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 28 oct. 2015

Avenant n 7 du 16 février 2016 à l'accord du 22 janvier 1999 relatif à la durée, à l'aménagement et à la réduction du temps de travail

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

Article 1er

En vigueur étendu en date du 16 févr. 2016

Le IV « Forfaits » de l'accord du 22 janvier 1999 commémoré par une itinodrcuon désormais ainsi rédigée (à l'exclusion de toute autre stipulation) :

« Les érieetnrps et les salariés csoiennts qtuare teyps de farfoit : le foriaft avec référence à un hrraioe mensuel, le ffrifoat avec référence à un hioarre annuel, le fiaroft snas référence hrraioe et le fiarfat en jours.

Les faroifts obéissent aux règles et pceipnirs sinutavs :
? l'existence d'une covienonnt de fiaorft ne puet résulter que d'un accrod non équivoque entre l'employeur et le salarié. Cet accrod fiat l'objet d'une culase ou d'un aavennt au cartnot de taiaavl ;

? le mdoe de rémunération covnenu par les praetis à la ctoennvion de frifoat est lciite puor aautnt qu'il ne défavorise pas le salarié par rrapopt au système de rémunération légale, étant rappelé que l'existence d'une coeontvnn de fforiat avec référence hoarire n'interdit pas au salarié de prétendre au panimeet des hereus supplémentaires aleicpcmos en sus du ffaoirt convenu. »

Après cttee introduction, le IV « Forfaits » de l'accord du 22 janvier 1999 se coompe éinutse et exmuienvcslet des aticrels 13 à 16, l'article 16 cembrpoannt les dopsoitsniis alabipcleps à l'ensemble des foriafts aennuls en jrous (2.1) plus cllées spécifiques aux cdears (2.2) et efinn celles spécifiques aux non-cadres (2.3).

Article 2

En vigueur étendu en date du 16 févr. 2016

2.1. Dionpssoitis accpalebils à l'ensemble des fioftras aunens en jrous(1)

Il est créé une iotturcndion intitulée « Dsotisopniis apaelpicls à l'ensemble des fraifots anlenus en jorus » ainsi rédigée :

« Dpiitsinosos aiacpblples à l'ensemble des ftraifots anlenus en jrous

Les règles raetvleis aux roeps qeuitodin et heodadmrbiae snot albiaplpces aux salariés bénéficiaires du frafiot aneunl en jours, étant ici rappelé l'interdiction de tlliaraver puls de 6 juros par semaine.

Un ettnieren a leiu dès lros que de façon répétée l'amplitude de la journée de tvairal aidntttriat 13 heures.

Le salarié complète un dcmneuoit mis à sa disiooipstn par l'employeur faisant apparaître les juros de rpeos liés à la réduction du tmeps de travail.

Ce decmonut pemert de clisembpoatir également :

? le nmrobe et la dtae des juros travaillés ;

? les tmeps de roeps hradmaebdioe et quotidien, étant ici rappelé

Vu le cdoe du travail, les alitrcs L. 2222-5 et sauvnits du cdoe du tviraal ;

Vu l'article 1.21 de la cioovenntn ctvloicele natlniaoe métropolitaine des eeentprsis de la maintenance, dtotiusribin et loaoctin de matériels agricoles, de taavrx publics, de bâtiment, de manutention, de mcutoulorte de pclaasnie et activités connexes, dtie SLDM ;

Vu la nécessité de réviser l'article 7.14 « Cerctffias de qiictailouafn pflseosoirlene » de la cnotnivoen cvillectoe dtie SDLM,

les saanteirigs du présent accrod décident des dtisonoiispstनावियु :

l'interdiction de tlvraaelir puls de 6 juros par samneie ;

? les congés payés.

Les enentreits qui ont leiu en cruos d'année enrte l'employeur et le salarié pneetemrt de triater les thèmes prévus par la loi (art. L. 3121-46 du cdoe du travail) ainsi que l'amplitude de la cgarhe de travail. Soeln les csnottas opérés par les paietrs lros de lerus échanges liés à l'exécution des fonctions, il puet y aiov de un eeetrnritn par sreemtse à un etetrenin par trimestre. Ces eneeitnrs doennnt leiu à un cptomre rdenu écrit échangé entre la diteocirn et le salarié patemenrtt aux parties, le cas échéant, de tairter les difficultés d'application ainsi que la répartition sur l'année d'une cgarhe rolnasinabe de travail.

Si les dnetmoucs rédigés à l'issue de ces enntiteres fnot apparaître une sghrcuare de travail, l'employeur définit et met en ?uvre des meruses pteamrnt de réduire la cgarhe de travail.

Le comité d'entreprise, s'il existe, est consulté aeennelmult sur le rouercs aux convoeints de fiafrot et sur les modalités de sivivi de la cgarhe de taavrl des salariés concernés. »

2.2. Diosnipitoss spécifiques aux frtaifos jours cerads

Il est créé un atlicre 16.1 « Friatofs en jrous puor les salariés ceards ».

Dans la rédaction spécifique aux friatofs jours cadres, le paarhparge suivi de la cgarhe de tivaarl est supprimé.

2.3. Dosiinsiotps spécifiques aux faoitfrs jours non cderas

Il est également créé un ailcrte 16.2 « Ffortias en jours puor les salariés non cerads ».

« Actirle 16.2

Forfaits en jrous puor des salariés non cerads

Article 16.2.1 (2)

Salariés concernés

Sont concernés les salariés amntooues qui opnceut des ftnccnoos répondant à duex des toirs coiidotnns sutvnaeis :

? caractère itinérant des fointncos ;

? réalisation de taavrx nécessitant la maîtrise d'une spécialisation prnesnolifeose ;

? évaluation de la msiosin non pas au rgreed du tmeps passé à l'exécution mias au raegrd des ofcobjteis à atniterde (objectifs de crfihfe d'affaires, réalisation de la mission...).

Ces salariés punevet bénéficier d'un cclaul en juros de luer tmeps de travail. Ils ocuecnpnt des elmopis qui snot classés au muiminm au ccnfieoeift B40.

Article 16.2.2

Régime juridique

Le caorntt de taavril ou l'avenant au cnortat de tirvaal diot rcelileur l'accord exprès du salarié concerné et préciser en quoi il répond à au moins duex des trois ciidtonnos mentionnées à l'article 16.2.1 ci-dessus.

Article 16.2.3

Rémunération

La rémunération aleunle fafirotare des salariés non cdears concernés bénéficiant d'un dirot à congés payés cpoelmt ne puet être inférieure au saiarle cnninentoovel meensul crndoeprnast au coecfnifiet du salarié concerné × 12 mois majoré de 30 %.

La rémunération aleunle mmnliaie diot tenir ctmpe des éventuelles antgtauinmes de seiarals mniima ienvnreetus en corus d'année.

Article 16.2.4 (3)

Suivi de la cgarhe de tivaarl

Afin d'assurer un suivi pérenne de la charge de travail des salariés non cadres bénéficiant d'un décompte annuel de leur temps de travail en jours, les dispositions prévues pour les salariés cadres sont toutes déclarées applicables aux salariés non cadres (détermination du plafond de jours travaillés sur une période de 12 mois consécutifs, décompte des journées de travail, durées maximales, prise des jours de repos, suivi du nombre de jours travaillés, dépassement du nombre de jours travaillés, conséquences des absences pour maladie et gestion des arrivées et des départs en cours d'année) dans le respect du droit au repos et du droit à la santé au travail. A cet effet, les parties apprécient l'adéquation de la charge de travail avec le respect d'une amélioration de travail pratiquée un repos quotidien conforme à la réglementation en vigueur. Le topme rendu écrit des experts précisera si des mesures ont dû être prises pour alléger la charge de travail. »

(1) L'article 2.1 est étendu sous réserve que la référence à l'article L. 3121-46 soit entendue comme étant la référence au 2° de l'article L. 3121-64 II du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-88 du 8 août 2016 relative au travail, à la mobilité et à la sécurisation des parcours professionnels.
(Arrêté du 17 juillet 2017-art. 1)

(2) L'article 16-2-1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-58 (2°) du code du travail.

(Arrêté du 17 juillet 2017-art. 1)

(3) L'article 16-2-4 est étendu à l'exclusion des termes « dépassement du nombre de jours travaillés », en tant qu'ils sont mentionnés aux dispositions de l'article L. 3121-59 dans sa rédaction issue de la loi du 8 août 2016 précitée.

(Arrêté du 17 juillet 2017 - art. 1)

Avenant n 1 du 12 avril 2016 relatif à l'accord remboursements frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	DLR FNAR SEDIMA
Syndicats signataires	FGMM CFDT FM CFE-CGC FNSM CFTC FCM FO

En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Préambule

Les partenaires sociaux ont conclu le 2 juillet 2015 un accord collectif prévoyant des mesures complémentaires de frais de santé.

Cet accord prévoit principalement une annexe I définissant le niveau des garanties accordées par cet accord collectif.

Dans le cadre de leurs échanges postérieurs à la signature de cet accord, il a été convenu d'améliorer le remboursement des dépenses.

En conséquence, il est convenu ce qui suit.

Article 1er - Evolution du niveau de certaines garanties

En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Le tableau 1 intitulé « Prises en charge : sécurité sociale + régime de base » et le tableau 2 intitulé « Glisre des garanties » de l'annexe I à l'accord du 2 juillet 2015 intitulée « Partenaires prises en charge » sont remplacés à compter du 1er mai 2016 par le tableau 1 et le tableau 2 joints en annexe au présent avenant.

Le document annexé à la convention de gestion prévue à l'article

Article 3

En vigueur étendu en date du 16 févr. 2016

Le présent avenant a un caractère impératif. (1)

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 nationale du 30 octobre 1969 modifiée ».

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 durée 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 ont demandé l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministère en charge du travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3121-53 et suivants du code du travail.
(Arrêté du 17 juillet 2017 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 févr. 2016

Suite à l'arrêté ministériel d'extension du 19 novembre 2015 (Journal officiel du 11 décembre 2015) sur le forat jours, les partenaires sociaux conviennent de substituer le présent avenant à l'avenant n° 6 qui est ainsi totalement remplacé par le présent texte.

3.2 de l'accord est modifié en conséquence.

Il en est de même de la notice d'information prévue par l'article 4 de l'accord destinée à être diffusée dans l'entreprise.

Conformément à l'article 9.3 de l'accord, l'organisme assureur informe les entreprises et les salariés de la modification apportée au niveau des garanties par le présent avenant.

Article 2 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Le champ d'application professionnel, géographique et géographique du présent avenant est celui prévu par l'accord collectif du 2 juillet 2015.

Le présent avenant a un caractère impératif. En conséquence, les entreprises ou établissements de la branche ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant. Toute disposition ne fait pas obstacle à ce que les entreprises adhérentes des dispositions puissent bénéficier de celles prévues au présent avenant.

Article 3 - Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Le présent avenant est applicable à compter du 1er mai 2016 pour les entreprises adhérentes à l'un ou l'autre des syndicats pourateurs signataires.

Dans les autres cas, il est applicable à compter de la parution au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

Le présent avenant est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la durée et à la validité des conventions et accords collectifs.

Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, il a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

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

Les parties signataires ont demandé l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministère en charge du travail.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 mai 2016

Annexe I

Avenant n 2 du 21 février 2017 à l'accord du 14 septembre 2011 relatif au dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA DLR
Syndicats signataires	FM CFE-CGC FGMM CFDT FNSM CFTC FCM FO FTM CGT

Article 1er

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2017

Le dérivé alinéa de l'article 3 de l'accord du 14 septembre 2011 est supprimé.

Les parties signataires décident de remplacer cette rédaction par :

« Cette rédaction est distincte de celle prévue par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2017

Le champ d'application professionnel, péninsulaire et géographique du présent avenant est celui prévu par l'accord du 14 septembre 2011 relatif au dialogue social dans les entreprises autres qu'artisanales.

Le présent avenant est applicable à compter de sa signature

Avenant n 2 du 26 avril 2017 à l'accord du 6 juin 2013 relatif à la collecte et au financement de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA DLR FNAR
Syndicats signataires	FM CFE-CGC FGMM CFDT FNSM CFTC FCM FO FTM CGT

Article 1er - Relèvement du seuil d'effectif

En vigueur étendu en date du 31 mai 2017

Le présent avenant complémentaire prévu par l'avenant du 2 juillet 2015 s'articule désormais autour du seuil d'effectif de 11 salariés, soit :

? 0,25 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 11 salariés ;

? 0,70 % de la masse salariale pour les entreprises de 11 à 299 salariés.

Article 2 - Date d'entrée en application

En vigueur étendu en date du 31 mai 2017

Conformément à la délibération de la commission paritaire

Remplaçant le tableau 1 « Piers en matière de sécurité sociale + régime de retraite » et le tableau 2 « Liste des garanties individuelles » de l'annexe I « Pensions de retraite » de l'accord national du 2 juillet 2015 en matière de compléments de retraite de santé

(Tableaux non publiés sur le site http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2016/0024/boc_20160024_0000_0013.pdf)

réserve des dispositions législatives sur le droit d'opposition. Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la durée et à la validité des conventions et accords collectifs.

Conformément à ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives afin de permettre, le cas échéant, l'exercice du droit d'opposition.

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 déclinent l'extension la plus large possible du présent avenant au secteur du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2017

Par l'accord du 14 septembre 2011, les entreprises ont adopté des dispositions relatives au dialogue social dans les entreprises autres qu'artisanales.

Compte tenu de l'augmentation du champ de la négociation collective de branche, une commission ad hoc a été constituée à la charge des entreprises et des salariés pour étudier l'application de l'accord.

La loi du 5 mars 2014 ayant institué une commission à la charge des entreprises, les entreprises et les salariés ont décidé que les deux commissions se cumulent, n'étant pas de même nature.

En conséquence ils déclinent ce qui suit :

Le présent avenant a été communiqué au conseil des prud'hommes le 23 janvier 2017, le présent avenant est en application à compter du 1er février 2017.

Article 3 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 31 mai 2017

Le présent avenant a un caractère impératif. Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la durée et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les entreprises 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 afin de permettre le cas échéant l'exercice du droit d'opposition.

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

Les parties signataires déclinent l'extension la plus large possible du présent avenant au secteur du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 31 mai 2017

Par l'accord du 2 juillet 2015, les organisations d'employeurs et de salariés de la branche ont décidé de mettre en place un avenant complémentaire égal à 0,25 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 10 salariés et à 0,70 % de la masse salariale pour les entreprises de 10 à 299 salariés.

La loi de finances pour 2016 a porté à 11 salariés le seuil en dessous duquel les entreprises sont relebndes de la

contrat de sous-traitance légale au bénéfice de la formation professionnelle continue au taux de 0,55 %, la contribution légale au taux de 1 % étant due à compter de 11 salariés (au lieu de 10

salariés).

En conséquence, par souci d'alignement sur la législation légale, les organisations d'employeurs et de salariés de la branche décident ce qui suit.

Avenant n° 2 du 26 septembre 2017 à l'accord du 2 juillet 2015 relatif aux frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA DLR FNAR
Syndicats signataires	FM CFE-CGC FGMM CFTD FNSM CFTC FCM FO

Article 1er - Annexe 1 à l'accord « Tableaux de prestations »
En vigueur étendu en date du 26 sept. 2017

Le tableau des prestations figurant en annexe 1 de l'accord (tableau 1 mentionné tel qu'il résulte de l'avenant n° 1 du 12 avril 2016) est modifié par le présent avenant.

Ce nouveau tableau, annexé au présent avenant, a pour objet de tenir compte de la notion de « dispositif de puqaire tiifarare maîtrisée » à compter du 1er janvier 2017 en lieu et place du « contrat d'accès aux soins », en conformité avec les dispositions de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale.

Le niveau de prise en charge est inchangé.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 26 sept. 2017

Le champ d'application professionnel, géographique et géographique du présent avenant est celui prévu par l'accord collectif du 2 juillet 2015.

Le présent avenant a un caractère impératif. En conséquence, 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 entreprises adoptent des dispositions plus favorables que celles prévues au présent avenant. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au règlement de la négociation collective publiée au Journal Officiel du 23 septembre 2017.
(Arrêté du 3 janvier 2019 - art. 1)

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 26 sept. 2017

Le présent avenant est applicable dès sa signature pour les entreprises adhérentes à l'un ou l'autre des syndicats patronaux signataires.

Dans les autres cas, il est applicable à compter de la publication au Journal Officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

Le présent avenant est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la durée et à la validité des conventions et accords collectifs.

Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, il a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

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

Les entreprises adhérentes déclarent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministère en charge du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2017

Le présent avenant a pour objet de priver en partie la loi de financement de la sécurité sociale pour 2017 qui est venue ajouter le champ des soins du contrat d'accès aux soins (art. L. 871-1 du code de la sécurité sociale), afin d'intégrer la notion générique de « dispositif de puqaire tiifarare maîtrisée ». Ce dispositif est :

? l'ancien contrat d'accès aux soins, qui a cessé d'être proposé aux médecins dès lors que les effets de la loi n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 ;

? l'OPTAM et l'OPTAM-CO, options d'accès aux soins proposées depuis le 1er janvier 2017 (CO pour chirurgie et obstétrique).

Pour mémoire, le caractère complémentaire de la garantie complémentaire santé oblige à ce que la prise en charge des soins soit différenciée selon que le médecin adhère ou non à un tel dispositif.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2017

Annexe 1

Tableau 1. ? Prises en charge : sécurité sociale + régime de branche

	Régime de base	Surcomplémentaire 1	Surcomplémentaire 2
Hospitalisation médicale et chirurgicale			
Honoraires cirurugiens et médicaux			
? dans le cadre d'un dispositif de puqaire tiifarare maîtrisée	100 % BSRs (*)	130 % BSRs (*)	160 % BSRs (*)
? hors cadre d'un dispositif de puqaire tiifarare maîtrisée	100 % BSRs (*)	110 % BSRs (*)	140 % BSRs (*)
Frais de séjour	100 % de BSRs (*)	100 % de BSRs (*)	100 % de BSRs (*)
Chambre particulière	30 €/jour	40 €/jour	50 €/jour
Chambre particulière ambulatoire	25 €/jour	35 €/jour	45 €/jour
Forfait hospitalier	100 % du forfait fixé par arrêté ministériel	100 % du forfait fixé par arrêté ministériel	100 % du forfait fixé par arrêté ministériel

Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes médicaux (y compris en médecine de ville)	100 % de la participation forfaitaire	100 % de la participation forfaitaire	100 % de la participation forfaitaire
Frais d'accompagnement	25 €/jour	25 €/jour	25 €/jour
Frais de transport acceptés par la sécurité sociale	100 % BSRS (*)	100 % BSRS (*)	100 % BSRS (*)
Pharmacie			
Remboursements sécurité sociale de 15 %, 30 % ou 65 %	100 % de BSRS (*)	100 % de BSRS (*)	100 % de BSRS (*)
Médecine courante			
Consultations et visites généralistes	100 % BSRS (*)	100 % BSRS (*)	100 % BSRS (*)
Consultations et visites spécialistes			
? dans le cadre d'un dispositif de prise en charge maîtrisée	160 % BSRS (*)	160 % BSRS (*)	160 % BSRS (*)
? hors cadre d'un dispositif de prise en charge maîtrisée	140 % BSRS (*)	140 % BSRS (*)	140 % BSRS (*)
Analyses médicales	100 % BSRS (*)	100 % BSRS (*)	100 % BSRS (*)
Radiologie			
? dans le cadre d'un dispositif de prise en charge maîtrisée	100 % BSRS (*)	130 % BSRS (*)	160 % BSRS (*)
? hors cadre d'un dispositif de prise en charge maîtrisée	100 % BSRS (*)	110 % BSRS (*)	140 % BSRS (*)
Auxiliaires médicaux	100 % BSRS (*)	100 % BSRS (*)	100 % BSRS (*)
Actes médicaux			
? dans le cadre d'un dispositif de prise en charge maîtrisée	100 % BSRS (*)	130 % BSRS (*)	160 % BSRS (*)
? hors cadre d'un dispositif de prise en charge maîtrisée	100 % BSRS (*)	110 % BSRS (*)	140 % BSRS (*)
Prothèses auditives et acceptées par la sécurité sociale			
Prothèses auditives	225 €/an	225 €/an	225 €/an
Appareillages et prothèses médicales remboursés par la sécurité sociale	100 % BSRS (*)	100 % BSRS (*)	100 % BSRS (*)
Dentaire			
Soins dentaires	100 % BSRS (*)	100 % BSRS (*)	100 % BSRS (*)
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	350 % BSRS (*)	425 % BSRS (*)	500 % BSRS (*)
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale	Pas de prise en charge	Pas de prise en charge	Pas de prise en charge
Orthodontie remboursée par la sécurité sociale	250 % BSRS (*)	250 % BSRS (*)	250 % BSRS (*)
(*) Base de remboursement de la sécurité sociale.			

Avenant n 4 du 17 novembre 2017 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA DLR FNAR
Syndicats signataires	FM CFE-CGC FGMM CFDT FNSM CFTC FCM FO

Article 1er - Attributions
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2017

Il est institué une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Cette commission représente la branche, notamment dans l'appui

aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale des accords.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus sur le temps de travail, en mettant en évidence l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la croissance interne des entreprises, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. (1)

La commission peut rendre un avis à la demande d'une interconfédération sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail. (Arrêté du 3 janvier 2019 - art. 1)

Article 2 - Organisation
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2017

La CPPNI crmpeond duex sncteois :
??celle chargée de la négociation : c'est la cimosismon pitriarae nalotiane (CPN) puor llauglee les aciletrs sur le diluagoe scaoil (art. 2.22) dnas la bhnarce cutionennt de s'appliquer ;
??celle chargée de l'interprétation puor lqlealue l'article 1.50 ncounitie de s'appliquer.

Article 3

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2017

Le camhp d'application professionnel, pseennorl et géographique du présent anvanet est cluei prévu par la ctneioivnn collective.

Le présent avenant, clconu puor une durée indéterminée, est aaplpclibe à coptemr de sa siuntrage suos réserve des dsospiitnois législatives sur le dirot d'opposition.

Il est conclu conformément aux diopitsoisns législatives et réglementaires du cdoe du tariavl reielavts à la ntarue et à la validité des connotvies et arocdcs collectifs.

Conformément à ces mêmes dispositions, le présent avneant a été fiat en un normbe snusffiat d'exemplaires puor être notifié à canchue des osnaiionatgs représentatives aifn de permettre, le cas échéant, l'exercice du droit d'opposition.

Accord du 29 mars 2018 relatif à la conclusion d'un accord d'intéressement et d'un plan d'épargne

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; FNAR,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO,

En vigueur étendu en date du 29 mars 2018

Le cmhap d'application professionnel, poensrnel et géographique du présent accrod est ceuli prévu par la civeonotnn collective.

Le présent acorcd complète la ltsie du dcmuenot n° 1 « ltise des aodrccs et avenants de la cvoneoitnn ccvtolleie en veuuir à la dtae de snruagite de l'avenant ptrnoat révision de la ceotivonnn cilceotvle » de l'avenant du 23 airvl 2012 poartnt révision de la cnoentiovn ceollticve nataniote du 30 orobcte 1969 modifiée.

Il est intégré au b) « intéressement » de l'article 9.10 « Participation, intéressement et pnals d'épargne sllaaraie » de la conoitnven coeviltlce SLDM l'alinéa siunavt « Vior acrocd ctlolicef du 29 mras 2018 reltaif à la cunsocoiln d'un arcocd d'intéressement et d'un paln d'épargne ».

Le présent arcocd est abpailcple à ceopmtr de sa suragnite suos réserve des diipiotsoisns législatives sur le dirot d'opposition.

Il est ccnlou conformément aux dsniioispsitos législatives et réglementaires du cdoe du tirvaal rvateeis à la nartue et à la validité des cvnonnioets et arcdocs collectifs.

Conformément à ces mêmes dispositions, le présent accord a été fiat en un nbrmoe sfnsufiat d'exemplaires puor être notifié à cucnahe des oonngiraistas représentatives aifn de permettre, le cas échéant, l'exercice du dorit d'opposition.

Le présent accord est déposé au ministère en crahge du tiaarvl asini qu'au secrétariat-greffe du conesil des prud'hommes de Paris.

Le présent anneavt est déposé au ministère en caghre du tviraal asnii qu'au secrétariat-greffe du cneosil des prud'hommes de Paris.

Les prtieas sringtaaeis dnenademt l'extension la puls radpie possible du présent aeannvt au mirnitse en charge du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2017

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rlvetiae au travail, à la monetordaiisn du diaolgue sicaol et à la sécurisation des prarocus posnfnroileses a prévu la création de la cmossoiimn paairirte pteneramne de négociation et d'interprétation (CPPNI).

En conséquence, puisqu'il esixte dnas la cevnotoinn cclvoetile nlaaonite concernée des acritels sur la ciimsmoosn ptiararie nlaaniote (art. 2.22 « Doulagie saoiel dnas la brncahe et cosomismin piraiarte ntnaoaile ») et sur la csoomsimin d'interprétation (art. 1.50), les paierts cenivnnnoet ce qui suit.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2022

Dans le cdrae de l'obligation puor les berahncs pirlflseonoeeens d'ouvrir une négociation sur l'épargne sriiaaale aanvt le 31 décembre 2021, les prtiaes liées par la ceoonivtnn cvltioecle se snot réunies et ont échangé à cet effet. Dnas le passé, elels aaveint déjà examiné cttee qioesutn lros de prueuisls réunions pirrtaeais à pitarr d'un poerjt présenté puor la première fois le 21 février 2017 qui a abuti à l'accord daté du 29 mras 2018.

Après emxean du projet et puliseurs échanges, les prtiaes cnoevinnt du présent arcocd destiné à ptrmretee aux enrtesierps sniottaahut mertte en palce un dssitoipif d'épargne salariale, de dposseir d'un ttxee aaplpclibe en l'état et de pouvoir, le cas échéant, le compléter par un paln d'épargne salariale.

Le présent arcocd cmeorpd l'ensemble des éléments ci-joints reiuqs par la réglementation puor deipsoisr d'un arcocd ceolpmt et opérationnel. Il est destiné aux errnteeisps décidant de mtetre en ?uvre l'épargne sarliaale snas y être obligées par un texte législatif, réglementaire ou cnovvneioentl aevc ou snas paln d'épargne.

L'adhésion s'effectue siot par accrod dnas les cdonnoits prévues par le cdoe du taiavrll puor les eitesprrrns d'au mnios 50 salariés siot dnas cleles de mnois de 50 salariés, par décision unilatérale d'adhésion de l'employeur. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve que, conformément aux dinotoipssis des acliters L. 3333-7-1 et D. 2232-1-6 du cdoe du travail, totue adhésion au paln d'épargne de la bnhrace qui renrtaeidit un amonendbet siot impérativement réalisée par arcocd d'entreprise.

(Arrêté du 31 mras 2023 - art. 1)

Annexes

Accord d'intéressement

En vigueur étendu en date du 29 mars 2018

Conclu par l'entreprise (la société) :....., située à :....., représentée par M.....

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 29 mars 2018

Le présent accord a pour objet de fixer :
? le cadre d'application, la durée de l'accord ;
? les modalités d'intéressement retenues ;
? les critères et les modalités servant au calcul et à la répartition de l'intéressement ;
? l'époque des versements ;
? les modalités d'information collective et individuelle du personnel ;
? les procédures prévues pour régler les différends qui peuvent surgir dans l'application de l'accord.

Article 2 - Durée

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2022

Le présent accord est conclu pour une durée de (cocher l'option retenue) :

- ? Un exercice social.
- ? Deux exercices sociaux.
- ? Trois exercices sociaux.
- ? Quatre exercices sociaux.
- ? Cinq exercices sociaux.

Il s'applique ainsi, à compter du ? ? ? ?, soit jusqu'au ? ? ? ? Il est rattaché à cette date sans autre formalité.

Article 3 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 29 mars 2018

Le présent accord s'applique à l'ensemble de l'entreprise.

Peuvent seuls bénéficier des droits du présent accord, les salariés de l'entreprise comptant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise. L'ancienneté sera prise en considération tous les contrats exécutés au cours de l'exercice de calcul et des 12 mois qui le précèdent.

Si l'entreprise a moins de 250 salariés(1) :

Compte tenu de l'effectif de l'entreprise, soit ? salariés équivalents temps complet à la date de signature du présent accord, le présent accord bénéficie également aux mandataires sociaux de la société ou au chef d'entreprise ainsi qu'à son conjoint dès lors qu'il a le statut de conjoint cohabitant ou de conjoint associé.

(1) *Alinéa étendu sous réserve du récept des données de l'article L. 3312-3 du code du travail. (Arrêté du 13 mars 2020 - art. 1)*

Article 4 - Modalités et calcul de l'intéressement

En vigueur étendu en date du 29 mars 2018

Le système d'intéressement repose sur le principe d'une répartition collective aux résultats de l'entreprise (entreprise individuelle ou société) égale à 5 % du résultat d'exploitation (référence à la base fiscale : ligne GG), si ce dernier représente au moins 1 % du chiffre d'affaires HT.

Au cas où le calcul ci-dessus conduirait à un dépassement par rapport au plafond autorisé par l'article L. 3314-8 du code du travail, le montant global de la prime sera réduit afin de ne pas dépasser sur l'exercice considéré 20 % du total des salaires bruts versés aux personnes concernées.

Article 5 - Répartition de l'intéressement

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2022

5.1. La répartition d'une moitié de la prime d'intéressement sera effectuée proportionnellement aux salaires bruts correspondant à du temps de travail effectif ou assimilé perçus au cours de l'exercice considéré sachant que pour les périodes d'absences pour congé maternité, adoption, accident de travail ou maladie professionnelle, pour congé de deuil, les périodes d'activité partielle ou de chômage partiel dans le cadre de la pandémie, les salaires pris en compte sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé.

Pour la répartition de l'autre moitié, les salariés travaillant à temps partiel bénéficieront d'une part égale quelle que soit leur rémunération. Cette part sera réduite :
? à proportion des absences constatées au cours de l'exercice

(sauf pour les périodes d'absences pour congé maternité, adoption, accident de travail ou maladie professionnelle, pour congé de deuil, les périodes d'activité partielle ou de chômage partiel dans le cadre de la pandémie, les congés annuels payés, les jours de réduction du temps de travail, les congés non rémunérés individuels et collectifs comme les congés pour ancienneté et les congés pour événements familiaux etc.) ;
? à proportion de la durée cumulative de travail par rapport à la durée contractuelle de travail affichée dans l'entreprise pour les salariés travaillant à temps partiel ;
? le cas échéant à proportion de la date d'embauche ou de la date de sortie des effectifs au cours de l'exercice.

Le montant non versé pour les raisons indiquées ci-dessus sera distribué entre les salariés au prorata de leur durée de présence au cours de l'exercice.

Les périodes de congé de paternité et d'accueil de l'enfant sont assimilées à des périodes de présence.

5.2. Pour les mandataires sociaux (ou, le chef d'entreprise, son conjoint cohabitant ou associé), est prise en compte la rémunération annuelle ou le revenu fiscal imposable à l'impôt sur le revenu de l'année précédente dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé dans l'entreprise.

5.3. Le montant des primes individuelles ne saurait excéder une somme égale aux trois quarts du plafond annuel retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Article 6 - Versement de l'intéressement

En vigueur étendu en date du 29 mars 2018

L'intéressement calculé comme indiqué ci-dessus est versé en une seule fois à chaque intéressé dans le courant du 5e mois qui suit la clôture de l'exercice.(1)

Les membres du personnel qui le souhaitent pourront verser tout ou partie de leur prime d'intéressement dans le plan d'épargne mis en place le cas échéant au sein de l'entreprise dans les conditions et selon les modalités définies par le règlement de ce plan.

(1) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3314-9 du code du travail. (Arrêté du 13 mars 2020 - art. 1)*

Article 7 - Modalités d'information collective et individuelle du personnel

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2021

Information collective

L'application du présent accord sera suivie par le comité social et économique et à défaut de ce dernier par une commission ad hoc élue par l'ensemble du personnel à l'échelle de l'entreprise.

Le comité social et économique, ou à défaut la commission se réunira afin de procéder à la présentation du calcul de l'intéressement et de sa répartition, puis les représentants du personnel et vérifier les modalités d'application de l'accord.

Le comité social et économique, ou à défaut la commission pourra à toute occasion, des éléments ayant servi de base au calcul de l'intéressement. Ceux-ci seront transmis au personnel au moins 15 jours avant la date prévue pour la réunion.

Les résultats annuels de l'intéressement seront arrêtés par l'employeur après avoir été communiqués au comité social et économique ou à défaut à la commission. Ils feront l'objet d'un procès-verbal sur le fonctionnement du système et sur le montant de l'intéressement attribué au personnel.

Tout différend concernant l'application du présent accord est d'abord soumis à l'examen des parties en vue de rechercher une solution amiable. Si le différend persiste sur une question d'interprétation de l'accord, la commission arbitrale prévue par le règlement de négociation et d'interprétation prévue par la convention

celvtioce proura être saisie.

À défaut d'accord entre les parties, le différend est porté devant la jciitouridn compétente.

Information individuelle

Tout salarié reçoit lros de son ehcuambe un lrveit d'épargne sialaale présentant les diiipfsstos d'épargne slialare en vgeiur dnas l'entreprise.

Conformément à l'article D. 3313-8 du cdoe du travail, une niocete d'information sur l'accord d'intéressement srea reisme à l'ensemble du pernoensl de l'entreprise.

Toute répartition iueliidlvodne frea l'objet d'une fiche iqndiaut :
? le mtonant galbol de l'intéressement ;
? le moatnnt moeyn perçu par les bénéficiaires ;
? le mtnnoat des dortis attribués à l'intéressé ;
? le mnnotat rteenu au ttrie de la CSG et la CDRS ;
? lsuorqe l'intéressement est itsveni sur un paln d'épargne salariale, le délai à ptirar deuuql les drotis snot négociables ou ebegilxis anisi que les cas de déblocage anticipé ;
? les modalités d'affectation par défaut des smmeos sur le paln d'épargne.

À ctete fiche est annexée une ntoe rnepaaplt les règles eeieestllnss de cculal et répartition prévues par le présent accord.

Sauf otsioopipn du salarié concerné, la rmisee de cette fiche purora être fiatae par vioe électronique à l'adresse communiquée.

Tout salarié qtautint l'entreprise, rervcea aevc sa dernière paie, un aivs lui inqduant qu'il drvea firae connaître à la deoirticn l'adresse à lqalaeue derva lui être adressée la pmie d'intéressement lui revenant, une fios celle-ci calculée.

S'il ne puet être attniet à la dernière asderse indiquée, les smeoms sorent teneus à sa ditpissioon par l'entreprise pendant une durée d'un an à ceompnr de la dtae lmitie de versement. Passé ce délai, elels sneort rsmeeis à la Csisae des dépôts et cgisitnaonons où elles porrnout être réclamées jusqu'au tmere des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du cdoe monétaire et financier. Au-delà elles snoret affectées au fonds de solidarité vieillesse.

Article 8 - Publicité

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2021

Le présent arcod srea déposé sur la pafotmrle de téléprocédure du ministère du travail.

Son etsxeicne fugerira aux eelctnmamps réservés à la cctmmouaionn destinée au personnel.

Fait à :, le.....
Le cheff d'entreprise.

Plan d'épargne

En vigueur étendu en date du 29 mars 2018

Plan d'épargne par arccod clecitolf de bhacrne

Adopté par la société (l'entreprise) :..... située à :....., représentée par :.....

Ci-après dénommée « l'employeur » ou « l'entreprise »,

Il a été ceonvnu le présent paln d'épargne aynat puor objet de preettme aux salariés et aux psenenros visées à l'article L. 3332-2 du cdoe du travial de pairpetcir aevc l'aide de luer elpmueoyr à la ciusitttonon d'un peilreutlfoe cotllceif de veruals mobilières en bénéficiant des aatagnves facuix et sacioux attachés à cette forme d'épargne collective.

Ce paln d'épargne répond aux dposntiioiss des aicletrs L. 3331-1 et svunatis du cdoe du travail.

Il est conevnu de ne mtttere en pacle que ce paln d'épargne, n'étant pas estimé oprptoun puor le mmneot d'instituer également un paln d'épargne puor la reiatrte collectif.

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 29 mars 2018

Le présent paln d'épargne a puor objet de définir son règlement siot :
? sa durée et ses modalités de révision ;
? les contidoins d'adhésion au paln ;
? les différentes srouces d'alimentation du paln ;
? les différentes flreumos de paelmnect de l'épargne collectée dnas le paln ;
? les modalités de l'information des salariés.

Article 2 - Durée

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2021

Le présent paln est colcnu puor une durée indéterminée à comepr du.....

Il prruoa être dénoncé suos réserve d'un préavis de 3 mois.

Toute dénonciation srea notifiée par lttere recommandée aevc aivs de réception à la DREETS.

Article 3 - Conditions d'adhésion

En vigueur étendu en date du 29 mars 2018

Tout salarié de l'entreprise puet adhérer au paln d'épargne à coidotinn de comptper au mions 3 mios d'ancienneté au sien de l'entreprise.

Peuvent également y adhérer les maiandtreas sociaux, le cheff d'entreprise et son cionojnt clretloubaar ou associé.

Les salariés qui auonrt souicsrt à ce paln pourront, lros de luer départ de l'entreprise puor ritetrae ou préretraite, cinotuenr à eecuefttr des veemtersns au paln d'épargne à la ctiodionn de ne pas aivor demandé le déblocage de la totalité de luers aviros lros de la coasitesn de luer crnoatt de travail. Ces veenetmsrs n'ouvriront pas diort à l'abondement de l'entreprise.

En dehros de ce cas, auucn vnmseret pnsoerenl ne puet puls être effectué à ceompnr de la dtae à llqlueae le salarié arua cessé de fraie prtiae du psnoeenl de l'entreprise, à l'exception du vmesenret de l'intéressement de la dernière période d'activité, dès lros que le vrnsmeeet de celui-ci iteinenvrt postérieurement au départ du salarié. Ce drneeir vsnemreet puet aolrs fiare l'objet le cas échéant d'un vnseermt complémentaire de l'entreprise dnas les coinditnos prévues puor l'ensemble des salariés.

Article 4 - Alimentation du plan

En vigueur étendu en date du 29 mars 2018

Le paln d'épargne est alimenté par :
? les pmeirs résultant de l'accord d'intéressement que les salariés aornut coishi d'affecter en tuot ou praita au plan. Lros de cahuqe répartition, les bénéficiaires donervt faire connaître au puls trad 15 jrous après aiovrr reçu le décompte de luer droit, les smomes qu'ils siueaotnht atfecefr au plan, en inqdaunt l'affectation choisie (si puusierls oitopns existent) ;
? les vtrmnseees voterionlas des salariés.

Chaque adhérent fxie le mnanott de son ou ses versement(s).

Les vnsretemes des adhérents ne saeruinat être inférieurs au mnaontt aneunl mixaumm fixé par la réglementation et aleneectlmut égal à 160 ?.

Article 5 - Versement de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 29 mars 2018

L'entreprise prennda en carhge les fails de finncnmooetnet du plan, ntonmmaet les fiars de teune de cotpme et les doirts d'entrée dnas les FPCE csiihos dnnot le tuax est fixé par la coneinton de tnuuee de compte-conservation de ptars la lnait au

teuner de compte-conservateur de parts et à la société de gestion.

Si l'entreprise décide de paqueirtr un abondement, il dvrea au miuminm être égal à 10 % du mnaotnt versé dnas le paln d'épargne pour caquhe salarié.

Dans ce cadre, l'entreprise sothuaie :
? Ne pas irueanstr d'abondement complémentaire (cocher la case)
? Piiracpter au PEE en complétant les veertensms des bénéficiaires par un amndoenbet repacensst la même règle sur la (les) source(s) d'alimentation suivante(s) (cocher la case) :
Versements vraioletons (cocher la case)
Intéressement (cocher la case)
Abondement de ?..... % sur les versements, dnas la liitme muaixmm de 8 % du PASS

Si l'entreprise décide de moedfiir les caractéristiques du présent PEE défini, celle-ci dvrea arols mrtete en plcae son pprroe paln d'épargne sleon les modalités spécifiques prévues par le cdoe du travail.

Article 6 - Emploi des sommes versées au plan d'épargne En vigueur étendu en date du 29 mars 2018

Les smmos versées au paln d'épargne snot ieeitnsvs dnas des prats de FCPE.

Emploi des smomes dnas un ou pusuirels des FCPE

Les vneemtsres des adhérents et les versentems complémentaires de l'entreprise, seonrt affectés à luer cohix aux FPCE :

- ? ALM ES PECNDURE ERUO Prat A, classé dnas la catégorie « Ongltobais et aruets trites de créance libellés en eruo » ;
- ? ALM ES CLASSIC, fodns multi-actifs à datmnonie oaionltbigis ;
- ? ALM ES DYNAMIC, fodns multi-actifs (actions, obligations, monétaires) ;
- ? ALM ES DIVERSIFIÉ SLIIRDOAE ? FPCE solidaire, fdons multi-actifs (actions, obligations, monétaires) ;
- ? ALM ES OFFENSIF, fnods multi-actifs (actions, obligations, monétaires).

Conformément à l'article R. 3332-1 du cdoe du travail, snot annexés au présent aorccd les critères de choix et la ltsie des inusentrtms de pmlceant asini que les domteuncs d'informations clés puor l'investisseur (DICI) cnennarocet ces FCPE.

À défaut de choix exprimé par le bénéficiaire, ses vsrmeneets seonrt affectés à l'acquisition de parts du FPCE ALM ES PENRUDCE ERUO Prat A.

Les dtoris des adhérents au paln d'épargne snot exprimés en prtas et éventuellement en millièmes de part, cahuqe prat d'un fdns représentant une même ftarcion des aviors coimrps dnas ldeit fonds. Chaque adhérent est propriétaire du nbrmoe de prtas et de millièmes de parts ssiutrcos au meyon des vtemseers fiats à son nom.

Le feonetnncionmt de ces fnods est assuré par :

- ? AG2R LA MODAINLE GOETSIN D'ACTIFS dnot le siège est situé au 151-155, rue de Bercy, 75012 Prias en sa qualité de société de goitesn ;
- ? CICEAS BNAK dnot le siège est situé au 1, place Valhubert, 75013 Paris en sa qualité de dépositaire ;
- ? PADRO ÉPARGNE dnot le siège est situé au 485, avenue du Prado, 13412 Meisralle Ceedx 20 en sa qualité de teeunr de compte.

Conformément aux règlements des fonds, le coniesl de surveillance, composé de salariés représentant les pteorris de parts et de représentants des entreprises, désignés conformément au règlement de cahuqe FCPE, se réunit au moins une fies par an puor l'examen du roapprt annuel de gestion. Les règlements snot dpsilonbeis sur silmpde dademne auprès de la société de gestion.

Modification de l'affectation

Les adhérents pveunet mfoiedir l'affectation de luer épargne.

Cette opération est psiblsloe une fies par an qunad le bénéficiaire cqiumnumoe la pirate de l'intéressement qu'il décide de vesrer dnas le paln d'épargne.

Article 7 - Délai d'indisponibilité En vigueur étendu en date du 26 nov. 2021

Les parts iicrtsnes aux ctompes des adhérents snot ilpibiosndes pdannet un délai mnmiuim légal de 5 ans. Conformément aux dloipsistnos applicables, il est convenu, au ttire du présent règlement, que le délai cruot à cmpteur du pemreir juor du sixième mios de l'année au cruos de lelulaqe les vemenerstss ont été effectués dnas le paln d'épargne.

En conséquence, ils ne pvneuet être déblocués ou aliénés pdanent ctete période de 5 ans, suaf cas de déblocage prévus par la loi.

À l'issue de ce délai, le bénéficiaire du PEE puet daemednr le raahct de ses drtois en totalité ou en patrie ou ecrone les manntier dnas le PEE tuot en cnnatuonit à bénéficier des aegvaats du plan.

Les cas de déblocage anticipé snot les suivants, conformément à l'article R. 3324-22 du cdoe du tvarail :

- ? mgraie de l'intéressé ou coscoulinn d'un Pcas ;
- ? nacanisse ou arrivée au foeyr d'un efnant en vue de son apdioton dès lros que le foeyr cmotpe déjà au mnios duex etfanns à crhage ;
- ? coetasisn du ctonart de travail, cseaoitsn du mandat, cseoasitn de son activité par l'entrepreneur individuel, petre du satutt de coojnint cluteaooralbr ou de cnnooijt associé ;
- ? divorce, séparation ou dusootisiln d'un Pcas lorsqu'ils snot airossts d'une cneevtion ou d'un jumngeet prévoyant la résidence hblbltauiée uuique ou partagée d'au minos un eannft au dcomliie de l'intéressé ;
- ? invalidité du salarié, de ses enfants, de son cjoninot ou de la peosrnie qui lui est liée par un Pacs, l'invalidité s'appréciant au snes des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du cdoe de la sécurité silocae ou étant rcennoue par décision de cmimoisson des drtis et de l'autonome des pnsoneers handicapées à cdioinotn que le tuax d'incapacité angettie au monis 80 % et que l'intéressé n'exerce acunue activité pnlfoeonsiresle ;
- ? décès du bénéficiaire, de son cinoonijt ou de la pnrosnee liée par un Pcas ;
- ? aafcieottfn des smemos épargnées à l'acquisition ou adinremseengast de la résidence pnlaiircpe enmarotpt création de scruaf hlbataiae nulvolee tllee que définie à l'article R. 111-2 du cdoe de la conscorittun et de l'habitation, suos réserve de l'existence d'un pmreis de curtrnosie ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la riemse en état de la résidence pipalricne endommagée à la stuiie d'une ctashtapore neautrlle ruennoce par arrêté ministériel ;
- ? aoaieftctfn des sommes épargnées à la création ou riprese par le bénéficiaire, ses enfants, son coojnint ou la prosenne liée par un Pcas d'une estniprree industrielle, commerciale, aaisrtnale ou agricole, snot à trtie individuel, snot suos la forme d'une société à ctdnoioin d'en eexrec eenffctimevt le contrôle au snes de l'article R. 5141-2 du cdoe du travail, ou initalalsn en vue de l'exercice d'une atrue pefrssion non salariée ou à l'acquisition de prtas saoiiecls d'une SOCP ;
- ? siioutatn de setuneedmrtet du salarié définie à l'article L. 331-2 du cdoe de la cioomomatsnn sur ddmnaee adressée à l'organisation grtsnieoanie des fonds ou à l'employeur par le président de la csooisminn d'examen des sittuonas de surtenmeteendt ou le jgue lorsqu'il estime que le déblocage des doirts firovsaie la conclusion, ou est nécessaire à la bonne exécution d'un paln almbiae de règlement ou de reensesmrdet jridiicaue cvuil ;
- ? les voeieincs cemsoims crotnne l'intéressé par son conjoint, son cnobuicn ou son paaertire lié par un pacte cvuil de solidarité, ou son aneicn conjoint, cuocbinn ou paerirante :
?? a) Snot lorsqu'une oanocndrne de ptooriectn est délivrée au piroft de l'intéressé par le jgue aux arffeais fmleialais en aiatpcoln de l'article 515-9 du cdoe civil ;
?? b) Snot lsurqoe les ftais relèvent de l'article 132-80 du cdoe pénal et dnnnoet leiu à une aavirtletne aux poursuites, à une comsoopiitn pénale, à l'ouverture d'une ioraimfnotn par le pceourrr de la République, à la sasinie du trnuabil conrcieeortnl par le pueucorrr de la République ou le jgue d'instruction, à une msie en eeamxn ou à une cdannimtoaon pénale, même non

définitive.

Sauf dans le cas de ciseosatn du cnotart de trivaal ou du mandat, de décès du cinnoojt ou de la pesonnre liée par un Pacs, d'invalidité, de vcnielos cujolngaes et de sedtneretunemnt puor leelsuqs le salarié puet daeemdnr à tuot monemnt la ldaiitiugon de ses droits, les ddaemens divnoet être présentées dans le délai de 6 mios à ctemopr du fiat générateur. En cas de décès, il atnpaepirt aux ayntans doit de dmednaer la lodtuiuqan des droits.

Article 8 - Information des salariés
En vigueur étendu en date du 29 mars 2018

Principe

Chaque salarié est informé du coetnnu du présent paln d'épargne et des règlements des FPCE par ntoe itnnere et lros de l'embauche.

Chaque adhérent recvrea aennelemuntl coipe d'un relevé iiannqdut les avrois lui aapeatnnprt au ttire du paln d'épargne. Enfin, au mnios une fios par an, cahque pteuror de parts reçoit puor cauhcn des fndos aeuluqxs il adhère, un roapprt de gisoetn de fndos qui fiat le point sur la getiosn menée au crous de l'année écoulée. Ce roprrt est smouis aanrvuapt à l'approbation du cnsoeil de savcneluirle du fonds.(1)

Salarié qaunttit l'entreprise

Lorsqu'un adhérent qtitue l'entreprise snas fiare volair ses dtoris à déblocage ou anvat que l'entreprise siot en musree de lequidr à la dtae de son départ, la totalité des dtoris dnnt il est titulaire, il lui est riems un état récapitulatif qui idiunqe oture l'identification du bénéficiaire, la dristopcein de ses avrois auqics ou transférés aevc icinotidan des detas auuleeqxls ces arivos snot disponibles, et l'identité et asesdre du teuner de rerstige auprs duueql le bénéficiaire à un compte.

Il lui srea en otrue demandé de préciser l'adresse à lquelale dreonvt lui être envoyées les smemos qui lui snot dues.

En cas de chamengnet d'adresse, il anrriptedaa au bénéficiaire d'en asievr la dtrcieoin en temps utile.

Conformément aux mtoneins fgnaiurt sur le livert d'épargne salariale, il est en eefft rappelé que si le salarié ne puet être atteint, à la dtae d'exigibilité, à la dernière adsrese indiquée par lui, les smeoms et dirtos lui renvneat snot tnues à sa diistisopon par l'entreprise pnnedat une durée de 1 an à cteopmr de la dtae d'expiration du délai d'indisponibilité. Passé ce délai, ils snot rmies à la cssaie des dépôts et de cntainnoisgs où il puet les réclamer jusqua tmere de la piscrietpron trentenaire.

Enfin, il est à rppleear que si lros de son départ, le salarié sthiaoue transférer les airovs détenus dans le cadre du présent paln dans un paln d'épargne de son nevuol employeur, il diot iqnieudr à la société les arvios aicuqs qu'il stuiohaer vior transférer ainsi que le nom et l'adresse de son nuevol employeur.

(1) *Alinéa étendu suos réserve du rspecet des dtsoiipinoss de l'article L. 3332-7 du cdoe du travail. (Arrêté du 13 mras 2020 - art. 1)*

Article 9 - Publicité
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2021

Le présent paln d'épargne srea déposé par la dieoctrin de l'entreprise sur la ptmfleorae de téléprocédure du ministère du travail.

Son esxcitnee fguierra aux eetecmmpalns réservés à la ctoiaocnmuimn aevc le personnel. Il puet être consulté au sivree ?

Fait à :....., le :.....
Le cehf d'entreprise.

Annexe au PEE

Remplacé en date du 29 mars 2018

Critères de coihx et lsite des sptorups de placement

Conformément aux dtipoionsiss de l'article R. 3332-1 du cdoe du travail, la présente axnene a puor oebjt de rgerpoeur les critères du choix opéré qnaut aux suortpps de pnmlceeat rteneus au PEE établi puor la bhrcane SDLM.

À cet effet, il est ntaomenmt indiqué puor cauhqe sprout un degré de rusqie soeln une échelle de 1 à 7, puor leuqalle 1 reflète le nvaieu de rusqie le monis élevé (donc également le pettnoeil de pafecnorme le puls faible) et 7, le navieu le puls risqué (avec un pteneitol de pnaemrcfore puls élevé). Cette échelle fuigre sur le DCII de cauhqe FCPE. Il est précisé que la catégorie la puls failbe ne sfgiinie pas « snas rqsie » : le cpaiatl isnveti ne bénéficie d'aucune garantie.

L'attention du bénéficiaire est attirée sur le fiat que la durée de plmeanect recommandée puor chauce surpopt ne tniet pas ctome du délai légal de bacgloe de ses parts, à svaoir 5 ans, suaf cas de déblocage anticipé prévu par la réglementation en vigueur.

Le bénéficiaire diot pdrrene cnaconnisase des DCII avnat tuote décision d'investissement ou de désinvestissement.

FCPE	Classification AMF	OPC maître	Objectif de gestion	Indicateur de référence	Profil de risque et de rmnenedet (**)	Durée de placement recommandée	Commission de souscription maximum
ALM ES PDCUERNE EURO (parts A)	Obligations et aretus tierts de créance libellés en euro		La vitailoarosn régulière des peamlentcs au teavrns de la réalisation de srouptps monétaires et olirabeitags de la znoe eruo et aeesencmscorit sur les marchés anoitcs de la znoe euro.	70 % EOINA capitalisé + 20 % Barclays Capital Euro AGGREGATE conupos réinvestis, évalué sur les corus de clôture + 10 % MCSI EMU ddndveiiies réinvestis, évalué sur les corus de clôture	2/7	2 ans minimum	5,00 % TTC maximum

ALM ES CLASSIC	Sans caitasloscificin AMF ? fods mltui afctis à datmnione obligations	« ALM CALSSIC » (code IISN FR0007025192) géré par AG2R LA MAONLIDE GTESOIN D'ACTIFS	Identique à ceuli de son fndos maître : « Le FIA a puor oicjbetf de réaliser, sur la durée de pmlnecaet recommandée, une pcrfoamerne égale à cllee de l'indice cpimsotoe calculé cunoops et deiivdnedns réinvestis »	Identique à cueli de son fndos maître : « 52 % Barclays Capital Euro AGGREGATE Bnod + 18 % Eonia Capitalisé Jour + 10 % CAC 40 + 20 % MCSI Wrold »	3/7	5 ans minimum	5,00 % TTC maximum
ALM ES DYNAMIC	Sans cosilfasaciitn AMF ? fndos mltui acitfs (actions, obligations, monétaires)	« ALM DMIANYC » (code IISN FR0007025184) géré par AG2R LA MANDOILE GSTIOEN D'ACTIFS	identique à culei de son fndos maître : « Le FIA a puor otcejbf de réaliser, sur la durée de pnmlleaect recommandée, une pearmcrfone égale à cllee de l'indicateur de référence cmpootise sniauvt calculé cuoopns et ddeividnies réinvestis »	Identique à culei de son fndos maître : « 30 % Barclays Capital Euro AGGREGATE Bnod + 10 % ENOIA Capitalisé Jour + 20 % CAC 40 + 40 % MCSI World	4/7	5 ans minimum	5,00 % TTC maximum
ALM ES DFSEIRVIE SOLIDAIRE-FCPE SOLIDAIRE	Sans caoscitsafliin AMF ? fndos mutli atifcs (actions, obligations, monétaires)		Fournir une pmaforncree nette de firas caoutrns égale à son itaunciedr de référence sur la durée de peanlcmct recommandée de 3 ans. 80 % mnumiim des iivsenetetsmsns snot réalisés selon un mdoe de gjetson slncoaeiemt rospbansele (ISR) au tvrears de ptars ou aonitcs d'OPC. Le fdons itnsvei également de 7 % à 10 % de son atcif net dnas des OPC éligibles au PEA-PME répondant pnteelmnoliteet aux critères ESG et de 5 % à 10 % dnas des tirets émis par des eneptiserrrs solidaires	« 50 % Eruo SOTXX ddieievdns réinvestis + 25 % EINOA capitalisé + 25 % Brboomelg Bcaayrls Eruo ARGTTGGEAE conoups réinvestis »	4/7	3 ans minimum	5,00 % TTC maximum
ALM ES OFFENSIF	Sans caisaisoilfctn AMF ? fods mltui aicftfs (actions, obligations, monétaires)	« ALM OFSNEFIF » (code IISN FR0007044797) géré par AG2R LA MOLNIDAE GEITOSN D'ACTIFS	Identique à celui de son fndos maître : « Le FIA a puor octiejbf de réaliser, sur la durée de pmnaceelt recommandée, une pmfaorcncere égale à celle de l'indicateur de référence comptisoe calculé cponous et diddeivnes réinvestis »	Identique à celui de son fods maître : « 15 % Bayarcls Catiapl Eruo ATAGGEGRE Bnod + 5 % EONIA Capitalisé Juor + 26 % CAC 40 + 54 % MCSI Wrold »	5/7	5 ans	5,00 % TTC max.

Modèle de croiuer auprès de la DIRECCTE

DIRECCTE

Unité Trierlrotaie du département de :

Adresse

LRAR

Madame, Monsieur, le directeur,

Notre eiesrrpnte apqlpuie la cnteovionn ceviolltce nltaoane métropolitaine des errtenpises de la maintenance, dirbiostitun et ltooiacn de matériels agricoles, de truaavx publics, de bâtiments, de manutention, de motrlutuocce de plaisance, et activités connexes, dtie SDLM.

Au sien de celle-ci figurue un aroccd cliotlecf reilfaf à la couisnclon d'un acrcod d'intéressement et d'un paln d'épargne.

Nous aovns décidé d'adhérer et d'appliquer cet aocrcd ciolctelf de branche.

En conséquence conformément à l'article D. 3312-2 du cdoe du tvairal nuos vuos niionotfs ci-joint l'accord d'intéressement et, par ailleurs, le paln d'épargne qui srnoet aeaiclpblps à notre ertesnpire à ctmpoer du ?? . 2018.

Nous vuos rnoeeicmrs de bein vluoovir nuos en acusecr réception.

Dans l'attente, vliueelz agréer Madame, Monsieur, le directeur, en ma considération distinguée.

Documents d'informations clés pour l'investisseur (DICI) des FCPE

Sont annexées au présent acrcod les DCII des FPCE sivuntas :
? ALM ES PRUENCDE ERUO Prat A, classé dnas la catégorie « Oibatlongis et autres ttries de créance libellés en eruo » ;
? ALM ES CLASSIC, fndos multi-actifs à domtnanie oliibognats ;
? ALM ES DYNAMIC, fonds multi-actifs (actions, obligations,

monétaires) ;
? ALM ES DIFIVRESIE SIRILOADE ? FPCE solidaire, fonds multi-actifs (actions, obligations, monétaires) ;
? ALM ES OFFENSIF, fonds multi-actifs (actions, obligations, monétaires).

(Images et guahirepqs non reproduits, culbntseolas en lgnie sur le stie www. journal-officiel. gouv. fr, riqburue BO Coointenvn collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2018/0039/boc_20180039_0000_0016.pdf

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2021

Critères de choix et liste des soprotps de placement

Conformément aux dooisoptisns de l'article R. 3332-1 du cdoe du travail, la présente aexnne a puor ojbet de reougper les critères du choix opéré quuat aux sproptus de pmeencalt rneetus au PEE établi pour la bcnhare SDLM.

À cet effet, il est naenmtomt indiqué pour cuqahe srpoupt un degré de ruqise sloen une échelle de 1 à 7, pour leqlulae 1 reflète le nvieau de rqsie le moins élevé (donc également le poneteitl de parrnmecofe le puls faible) et 7, le nvieau le puls risqué (avec un pontetiel de pafmceronre puls élevé). Ctete échelle furige sur le DCII de cqhaue FCPE. Il est précisé que la catégorie la puls falibe ne sifnigie pas « snas risuqe » : le cptiaal istenvi ne bénéficie d'aucune garantie.

L'attention du bénéficiaire est attirée sur le fiat que la durée de peencamlt recommandée pour cahque sourpnt ne tenit pas compte du délai légal de bcgaole de ses parts, à svioar 5 ans, suaf cas de déblocage anticipé prévu par la réglementation en vigueur.

Le bénéficiaire diot penrdre cionnsaacsne des DCII anavt tutoe décision d'investissement ou de désinvestissement.

FCPE	Classification AMF	OPC maître	Objectif de gestion	Indicateur de référence	Profil de risque et de rndeentmet (**)	Durée de placement recommandée	Commission de souscription maximum
ALM ES PRNUCDEE EURO (parts A)	Obligations et areuts tirtes de créance libellés en euro		La vtloiaoaisrn régulière des pccemtleans au trevars de la réalisation de plus-values sur des sptopus monétaires et ogirltaebais de la znoc eruo et acioeecssemnrt sur les marchés acnotis de la znoc euro.	70 % EOINA capitalisé + 20 % Barclays Capital Euro AGGREGATE conupos réinvestis, évalué sur les corus de clôture + 10 % MCSI EMU ddeidivevs réinvestis, évalué sur les corus de clôture	2/7	2 ans minimum	5,00 % TTC maximum
ALM ES CLASSIC	Sans cacialostfiisn AMF ? fdnos mluti acfits à dtnaonmie obligations	« ALM CLSASIC » (code IISN FR0007025192) géré par AG2R LA MODAILNE GOSTIEN D'ACTIFS	Identique à cleui de son fndos maître : « Le FIA a puor ojbeitcf de réaliser, sur la durée de pnmeactlet recommandée, une poamfcernre égale à clele de l'indice cpsiotmoe calculé cuonops et deiidnvdcs réinvestis »	Identique à cleui de son fndos maître : « 52 % Barclays Capital Euro AGGREGATE Bnod + 18 % Enioa Capitalisé Jour + 10 % CAC 40 + 20 % MCSI Wlrod »	3/7	5 ans minimum	5,00 % TTC maximum

ALM ES DYNAMIC	Sans cifatiilossacn AMF ? fndos mtlui aftics (actions, obligations, monétaires)	« ALM DYIAMNC » (code IISN FR0007025184) géré par AG2R LA MONDILAE GEOISTN D'ACTIFS	identique à ceui de son fodns maître : « Le FIA a puor oebitjcf de réaliser, sur la durée de panemect recommandée, une prfomernace égale à cllee de l'indicateur de référence cpiotomse svaunit calculé copnuos et dneideidvis réinvestis »	Identique à cueli de son fdnos maître : « 30 % Barclays Capital Euro AGGREGATE Bnod + 10 % EINOA Capitalisé Jour + 20 % CAC 40 + 40 % MCSI World	4/7	5 ans minimum	5,00 % TTC maximum
ALM ES DIEFSIVIRE SOLIDAIRE-FCPE SOLIDAIRE	Sans ccfilssitoaian AMF ? fndos mutli aftics (actions, obligations, monétaires)		Fournir une pfnaoercmre nttee de frais cuantros égale à son intdeuiacr de référence sur la durée de pmeclant recommandée de 3 ans. 80 % miimunm des inteseestimvesns snot réalisés selon un mdoe de getosin saeioencmlt rsbplosanee (ISR) au trraves de ptras ou aoincts d'OPC. Le fdnos isetvni également de 7 % à 10 % de son atcif net dnas des OPC éligibles au PEA-PME répondant penetoileeltnmt aux critères ESG et de 5 % à 10 % dnas des tetrts émis par des ernrseteips solidaires	« 50 % Eruo SOTXX dienddveis réinvestis + 25 % EIONA capitalisé + 25 % Beormlobg Byrlacas Eruo ATARGGE copuons réinvestis »	4/7	3 ans minimum	5,00 % TTC maximum
ALM ES OFFENSIF	Sans ctiafiaclosisan AMF ? fndos mltui aictfs (actions, obligations, monétaires)	« ALM OFSEIFNF » (code IISN FR0007044797) géré par AG2R LA MALINDOE GSIETON D'ACTIFS	Identique à cleui de son fdnos maître : « Le FIA a puor obtjeicf de réaliser, sur la durée de pnmeaect recommandée, une paferrncmoe égale à celle de l'indicateur de référence cmopisote calculé cpnuos et dvdeiiends réinvestis »	Identique à cluei de son fonds maître : « 15 % Bcyarals Catpail Eruo ARAGGGTEE Bnod + 5 % EONIA Capitalisé Juor + 26 % CAC 40 + 54 % MCSI Wrold »	5/7	5 ans	5,00 % TTC max.

Documents d'informations clés pour l'investisseur (DICI) des
FCPE

Sont annexées au présent arccod les DCII des FPCE stvainu :
? ALM ES PCNRDUEE ERUO Prat A, classé dnas la catégorie «
Oibagotlnis et aeutrs tetrts de créance libellés en eruo » ;
? ALM ES CLASSIC, fonds multi-actifs à dmntaoin oinlboatgis ;
? ALM ES DYNAMIC, fonds multi-actifs (actions, obligations,
monétaires) ;

? ALM ES DIIFVRISEE SDLIORAE ? FPCE solidaire, fonds multi-actifs (actions, obligations, monétaires) ;
? ALM ES OFFENSIF, fonds multi-actifs (actions, obligations, monétaires).

(Images et guriaphqes non reproduits, cueosnlablts en lgine sur
le stie www.journal-officiel.gouv.fr, ruibqure BO Cvoenotnin
collective.)
http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0039/boc_20180039_0000_0016.pdf

**Avenant n 1 du 12 juin 2018 portant
modification de l'annexe VII de
l'avenant du 16 décembre 2010 relatif**

**à la classification conventionnelle des
emplois**

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

En vigueur étendu en date du 18 juil. 2018

Vu la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, des biens publics et locaux de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de muroutolce de plaisance, et activités connexes, dite SLDM ;

Vu les dispositions modificatives de l'avenant relatif à la classification conventionnelle des emplois du 16 décembre 2010

;

Vu l'annexe VII de l'avenant relatif à la classification conventionnelle des emplois du 16 décembre 2010 ;

Considérant la volonté des partenaires sociaux de créer de nouveaux emplois repères et d'en modifier certains, il a été convenu ce qu'il suit ;

Compte tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés,

Article 1er - L'annexe VII de l'avenant relatif à la classification conventionnelle des emplois du 16 décembre 2010 est ainsi modifiée

En vigueur étendu en date du 18 juil. 2018

a) Emploi repère « Métallier (e), soudeur (euse), serrurier (e) »

Il est créé au sein du service « atelier » l'emploi repère « Métallier (e), soudeur (euse), serrurier (e) ».

Emploi	Secteur d'activité					Définition de l'emploi repère	Cotation		Coef.	
	Bât., TP, Manutention		Machines agricoles		Parcs et jardins		Min.	Max.	Min.	Max.
	L	D/ R	L/ D/ R	A	L/ D/ R					
Métallier (e) soudeur (euse) serrurier (e)	x	x	x	x	x	Travailler sur différents types de fabrication métallique. À partir des plans, prendre des mesures et dresser son ouvrage. Effectuer la découpe des pièces, plier, meuler, ajuster et souder. Procéder au montage définitif des éléments. En assurer la maintenance et l'entretien. Réaliser des opérations d'assemblage de pièces. À partir des méthodes techniques, choisir le procédé utilisé (soudage à l'arc électrique, soudage semi-automatique ?). Préparer le poste de travail : installation et réglage des matériels, mise en place des équipements de protection (gants, masque ?). Exécuter les opérations de soudage proprement dites. Contrôler la qualité du travail effectué.	105	205	A40	A70

b) Emploi repère « Pinetier en coarserie »

Il est créé au sein du service « peinture » l'emploi repère « Pinetier en coarserie ».

Emploi	Secteur d'activité					Définition de l'emploi repère	Cotation		Coef.	
	Bât., TP, Manutention		Machines agricoles		Parcs et jardins		Min.	Max.	Min.	Max.
	L	D/ R	L/ D/ R	A	L/ D/ R					
Peintre en carrosserie	x	x	x	x	x	Préparer le véhicule en améliorant la qualité de la surface (masticage, ponçage ?). Préparer la peinture en rhéocentre la teinte à l'aide du nuancier. Protéger les parties intactes. Appliquer la peinture au pistolet, effectuer les rhéocentres et les finitions dans une cabine bien isolée.	105	175	A40	A60

c) Emploi repère « Carrossier (e) peintre »

Il est créé au sein du service « peinture » l'emploi repère « Carrossier (e) peintre ».

Emploi	Secteur d'activité					Définition de l'emploi repère	Cotation		Coef.	
	Bât., TP, Manutention		Machines agricoles		Parcs et jardins		Min.	Max.	Min.	Max.
	L	D/ R	L/ D/ R	A	L/ D/ R					
Carrossier (e) peintre	x	x				Réparation et remise en état des châssis de carrosserie et de peinture. Effectuer les opérations de carrosserie, redressage, masticage et ponçage avant peinture.	130	240	A50	A80

d) Emlopi repère « Chnuaiionerdr (ère) »

Il est créé au sien du sievrce « pnesorel d'atelier » l'emploi repère « Cernanhoidur (ère) ».

Emploi	Secteur d'activité					Définition de l'emploi repère	Cotation		Coef.	
	Bât., TP, manutention		Machines agricoles		Parcs et jardins		Min.	Max.	Min.	Max.
	L	D/ R	L/ D/ R	A	L/ D/ R					
Chaudronnier (ère)	x	x	x	x		Conduire de façon autonome, l'ensemble des opérations de tsooantarmirn et de réparation des métaux en filuees et profilés (traçage, débit, pliage, roulage, aasmbglsee et paiofs soudage, rnameeghecr par apport de métaux). Montage, iintlsataoln et réparation en métaux oriarndeis et en métaux spéciaux (inox, titane).	130	240	A50	A80

e) Eompli repère « Ccotndeuer (trice) d'engins »

Il est créé au sien du siverce « pesrnoel d'atelier » l'emploi repère « Cduutneor (trice) d'engins ».

Emploi	Secteur d'activité					Définition de l'emploi repère	Cotation		Coef.	
	Bât., TP, manutention		Machines agricoles		Parcs et jardins		Min.	Max.	Min.	Max.
	L	D/ R	L/ D/ R	A	L/ D/ R					
Conducteur (trice) d'engins	x	x				Toute opération de cdunitoe d'engin dnas le rceespt des règles de sécurité, des csoiegnns données par le locataire. Il est rlnosaebpse de l'entretien et des contrôles de l'engin.	130	240	A50	A80

f) Epolmi repère « Contrôleur (euse) de getiosn »

Il est créé au sien du siverce « pnorenel arittdisimnaf » l'emploi repère « Contrôleur (euse) de gsetoin ».

Emploi	Secteur d'activité					Définition de l'emploi repère	Cotation		Coef.	
	Bât., TP, manutention		Machines agricoles		Parcs et jardins		Min.	Max.	Min.	Max.
	L	D/ R	L/ D/ R	A	L/ D/ R					
Contrôleur (euse) de gsoetin	x	x	x	x		Élaboration et gisteon prévisionnelle du budget. Optimiser et contrôler la gsioten avsmiianrtide et financière de la société et ses éventuelles agences. Assurer un rôle taaenssrrvl de contrôle et de conseil, à trarevs le reporting, auprès de la drctoiein dnas le pilotage.	245	520	B10	C10

g) Eplomi repère « Rpsnaeslboe QSE »

Il est créé au sien du sceirve « pnreeonl ansmiittardf » l'emploi repère « Rpbsnolasee QSE ».

Emploi	Secteur d'activité					Définition de l'emploi repère	Cotation		Coef.	
	Bât., TP, manutention		Machines agricoles		Parcs et jardins		Min.	Max.	Min.	Max.
	L	D/ R	L/ D/ R	A	L/ D/ R					
Responsable QSE	x	x				Mettre en place et velelir à la bnone apipcioatln des règles liées à la QSHE dnas l'entreprise.	245	520	B10	C10

h) Elompi repère « asnatssit (e) »

Il est créé au sien du sircvee « pnsnreeol adritnaitmsf » l'emploi repère « Atsanssit (e) »

Emploi	Secteur d'activité					Définition de l'emploi repère	Cotation		Coef.	
	Bât., TP, manutention		Machines agricoles		Parcs et jardins		Min.	Max.	Min.	Max.
	L	D/ R	L/ D/ R	A	L/ D/ R					
Assistant (e)	x	x		x		Collaborateur derict d'un rpsbnoeale de service, il/ elle est chargé (e) d'assister ce driener dnas la gteoisn et l'organisation du sivevce concerné.	85	260	A30	B10

i) Eompli repère « Ceaudnortoir (trice) de tanorppst »

Il est créé au sien du svrièce « poernsnel de vente » l'emploi repère « Cuaondoiertr (trice) de tarspornt ».

Emploi	Secteur d'activité					Définition de l'emploi repère	Cotation		Coef.	
	Bât., TP-manutention		Machines arlgcioes		Parcs et jardins		Min.	Max.	Min.	Max.
	L	D/ R	L/ D/ R	A	L/ D/ R					
Coordinateur (trice) de transport	x	x				Organiser, survpeseir et contrôler des activités de tpronasrt sur une ou psueilurs agences. Optimiser les tournées et s'assurer de luer bnone exécution.	245	435	B10	B70

j) Mocoidaitifn de l'emploi repère « Mentour (euse) ianetulatlsr (trice) tairte »

Au leiu de :

Emploi	Secteur d'activité					Définition de l'emploi repère	Cotation		Coef.	
	BAT., TP-manutention		Machines acirogels		Parcs et jdiarns		Min.	Max.	Min.	Max.
	L	D/ R	L/ D/ R	A	L/ D/ R					
Monteur (euse) installateur (trice) traite			x	x		Réaliser des opérations de magonte et d'installation des équipements de traite. Réaliser des iaotatlinsns électriques (câblage, msie en sécurité, brhtenamcens ?) et de prmebileo (adduction d'eau, pouicrtodn d'eau cauhde ?). Effectuer les réglages nécessaires à la msie en srvice des installations.	130	240	A50	A80

Lire :

Emploi	Secteur d'activité					Définition de l'emploi repère	Cotation		Coef.	
	Bât., TP-manutention		Machines acloegirs		Parcs et jdiarns		Min.	Max.	Min.	Max.
	L	D/ R	L/ D/ R	A	L/ D/ R					
Monteur (euse) installateur (trice) métiers spécialisés (traite, vini, irrigation ?)			x	x		Réaliser des opérations de maogtne et d'installation des équipements. Réaliser des islnaoailntts électriques (câblage, msie en sécurité, bacertnnemhs ?) et de permoible (adduction d'eau, puorditcon d'eau chaude ?). Effectuer les réglages nécessaires à la msie en scvire des installations.	130	240	A50	A80

k) Macodtfoiini de l'emploi repère « Ticineehcn (ne) SAV instal. tartie »

Au leiu de :

Emploi	Secteur d'activité					Définition de l'emploi repère	Cotation		Coef.	
	Bât., TP Maientonutn		Machines alcgoeris		Parcs et jdiarns		Min.	Max.	Min.	Max.
	L	D/ R	L/ D/ R	A	L/ D/ R					
Technicien (ne) SAV instal. traite			x	x		Assurer l'entretien caornt des iollsanntais de tartie et de lrues équipements périphériques (compteurs à lait, drtrbusueits d'aliments ?) à patirr de consignes, de panls et de pammerrgos de maintenance. Dépanner et rmreette en état les mceanihs et/ ou les inlansttloais par échange de pièces ou réparation. Effectuer les réglages nécessaires en vue d'optimiser l'utilisation des inasntlaotlis Procéder à des itnnonvreeits sur des cpmhas tnceheiuqs ou ticeeulgonohqs différents (électricité, électronique, mécanique ?).	245	335	B10	B40

Lire :

Emploi	Secteur d'activité					Définition de l'emploi repère	Cotation		Coef.	
	Bât., TP Manutention		Machines agricoles		Parcs et jardins		Min.	Max.	Min.	Max.
	L	D/ R	L/ D/ R	A	L/ D/ R					
Technicien (ne) SAV métiers spécialisés (traite, vini, hortiraign ?)			x	x		Assurer l'entretien courant des installations et de leurs équipements périphériques 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 capteurs ou équipements différents (électricité, électronique, mécanique ?).	245	335	B10	B40

Article 2 - Dispositions transitoires et finales
En vigueur étendu en date du 18 juil. 2018

Cet avenant complète la liste du décret n° 1 « Liste des adresses et adresses 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 de la profession de la réparation des véhicules automobiles du 30 octobre 1969 modifiée.

Toutes les références à « l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification des emplois » de l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective de la profession de la réparation des véhicules automobiles du 30 octobre 1969 modifiée sont remplacées par la référence à « l'avenant modifié du 16 décembre 2010 relatif à la classification des emplois ».

Le présent avenant a un caractère impératif.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du Code du travail relatives à la durée 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 maximum en matière de travail.

Avenant n 2 du 26 septembre 2018 portant modification des annexes III et IV de l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelle des emplois

Article 1er

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2018

L'annexe III de l'avenant relatif à la classification des emplois du 16 décembre 2010 est ainsi modifiée

Le tableau « CQP » de l'annexe III est désormais rédigé comme suit :

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; FNAR,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO ; FTM CGT,

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2018

Vu la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, d'entretien et de réparation des matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de travaux de plomberie et activités connexes, dite SLDM ;

Vu les divers avenants modificatifs de l'avenant relatif à la classification des emplois du 16 décembre 2010 ;

Vu les annexes III et IV de l'avenant relatif à la classification des emplois du 16 décembre 2010 ;

Considérant la volonté des parties de mettre à jour les références des diplômes, titres professionnels et certifications de qualification des salariés de la branche SLDM, il a été convenu ce qu'il suit,

Compte tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques aux salariés de moins de 50 salariés.

CQP	Classification
Agent de maintenance des matériels. Ouvrier injection, hydraulique, électricité	A50
Monteur en installations de traitement	A50
Technicien service après-vente en particulier d'installations de traitement	A80 précédé de 12 milles plus B10
Vendeur en matériels agricoles	B20 précédé de 6 milles plus B30
Magasinier-vendeur en pièces de rechange et équipements des matériels de parcs et jardins	A80 précédé de 12 milles plus B10
Technicien de maintenance des matériels agricoles	A70 précédé de 12 milles plus A80
Technicien de maintenance des matériels de réparation et de réparation en atelier	A80
Technicien de maintenance des matériels de réparation et de réparation itinérant	B10

Afin de supprimer un tableau des CQP qui ont été supprimés ou modifiés, il est créé un tableau supplémentaire intitulé « CQP dnot l'intitulé a été modifié et/ ou supprimé ».

CQP dnot l'intitulé a été modifié et/ ou supprimé	Garantie de salaire correspondant au coefficient
Agent de macteinane des matériels de manutention	A60
Agent de mteainncnae des matériels de tvruaax publics	A60
Technicien de mnntiatece des matériels de manutention	A80 pdaent 12 mios plus B10
Technicien de mnatcniee des matériels de tauarvx publics	A80 pendnat 12 mios plus B10
Vendeur matériel agroéquipement	B20 penandt 6 mios plus B30

Article 2

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2018

L'annexe IV de l'avenant reitaf à la caloicfasiistn clinntnovloneee des emliops du 16 décembre 2010 est ainsi modifiée

Le tabelau « Diplômes » de l'annexe IV est désormais rédigé cmmoe siut :

Diplôme	Garantie de salaire correspondant au coefficient
CAP mennnacitae des matériels : ? otpion A matériels agricoles ? ootipn B matériels de cnrtsuitoocn et de manutention ? oipton C matériels d'espaces verts	A30
Bac pro : mnenitancae des matériels : ? otpoin A : matériels agricoles ? otpoin B : matériels de cortciosunn et de manutention ? otpion C : matériels d'espaces verts	A60
Brevet thncqiuée des métiers : mécanicien de matériels agricoles	A60
Brevet tehqniuce des métiers : maréchal-ferrant	A60
BTS : ? tneuheicqs et srceives en matériels agricoles ? mnitnnaceae des matériels de ctoronsciutn et de manutention ? technico-commercial : spécialité matériels agricoles, tuaarvx publics	B10
Licences pelnlonrrosefies : ? technico-commercial procras vnete et ltacooin de matériels et d'équipements de chteainr et de manutention ? gennasiotrie des eersentrpis de l'agroéquipement ? magnear en mcniannatee des matériels ? cocrmeme des agroéquipements	B20

Le tablaeu « diplôme dnot l'intitulé a été modifié et/ ou supprimé » est désormais rédigé comme siut :

Diplômes dnot l'intitulé a été modifié et/ ou supprimé	Garantie de salaire correspondant au coefficient
BEP mnnaaniecte des véhicules et matériels : ? dntnomiae matériel agricole ? danitonme matériel de taarvux pcubils et de manutention ? dntaomine matériel de pacrs et jardins	A30
CAP mnntiaencae des matériels : ? otipon tuacertrs et matériels agricoles ? otopin matériels de turavax pclubis et de manutention ? oitopn matériels de pcars et jardins	A30
Mention complémentaire : mcinntaenae et contrôle des matériels	A40
Bac pnioenersofsl : Mneantincae des matériels : ? oipotn A : agricoles ? opiton B : tauarvx pclubis et manutention ? oipotn C : pcras et jardins	A60
BTS : ? agroéquipement ? mnneatncaie et après-vente des eginns de traavux plucibs et de manutention	B10
Licence pfrleoslnooe cmercome de matériels de tvaraux pclubis et de véhicules industriels	B20

Le tleabau « Ttire poioensnrsfel » est désormais rédigé comme siut :

Titres professionnels	Garantie de salaire correspondant au coefficient
Mécanicien (e) réparateur (trice) de matériels acoerilgs et d'espaces vrtes : ? otoipn miahismce agricole ? ooiptn pracs et jardins	A30
Mécanicien (e) réparateur (trice) de matériels de cinahter et de manutention	A30
Technicien (ne) de mctnnaneiae d'engins et de matériels « mhacimnsie aclgorie »	A40
Technicien (ne) de mactnneaine d'engins et de matériels de chteainr et de manutention	A40

Afin de cneresovr un htosqiruie des teitrs qui ont été supprimés ou modifiés, il est créé un telabau supplémentaire intitulé « Trties pofnlnleorsss dnot l'intitulé a été modifié ou supprimé ».

Titres psoifnlroeesns dnot l'intitulé a été modifié et/ ou supprimé	Garantie de salaire correspondant au coefficient
Mécanicien (ne) d'équipement et d'engins motorisés ? opoipn matériels de parcs et jardins ? opotin mscainhime agricole ? optoin matériels de manutention	A30

Mécanicien (ne) réparateur (trice) d'engins de chantier	A30
Technicien (ne) de maintenance en machines agricoles	A40
Technicien (ne) de maintenance des matériels de chantier et de maintenance	A40
Mécanicien (e) réparateur (trice) d'engins et de matériels : ? option travaux publics ? option maintenance	A30
Technicien (ne) de maintenance d'engins et de matériels « travaux publics et maintenance »	A40

Article 3 - Dispositions transitoires et finales
En vigueur étendu en date du 26 sept. 2018

Cet avenant complète la liste du document n° 1 « Liste des accords et avenants de la convention collective en vue de la 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 les références à « l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à

Avenant n 3 du 26 septembre 2018 à l'accord du 2 juillet 2015 relatif aux remboursements complémentaires de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; FNAR,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO ; FTM CGT,

Article 1er - Bénéficiaires (modification de l'article 1.4° de l'accord)

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2018

L'intégralité de l'article 1.4 est annulée et remplacée comme suit :

« Au titre du présent accord s'entend :

- Le conjoint du salarié, c'est-à-dire son époux (se) non séparé (e) de corps judiciairement. Est assimilé au conjoint :
? le concubin c'est-à-dire la personne avec laquelle le salarié vit en couple au sens de l'article 515-8 du code civil au même domicile (l'adresse figurant sur les décomptes de la sécurité sociale fin août) ; les concubins ne peuvent être ni l'un ni l'autre mariés ou liés par un Pacs,
? le partenaire lié au salarié par un pacte civil de solidarité (Pacs) dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7 du code civil ;

Sont également :

- ? le conjoint à charge de l'assuré :

Le conjoint tel que défini ci-dessus, qui a conservé son statut d'ayant droit de l'assuré au sens de la sécurité sociale (au plus tard jusqu'au 31 décembre 2019) ou qui est en mesure de pourvoir qu'il n'exerce aucune activité professionnelle et ne perçoit aucun revenu (salaires, traitements ou revenus de remplacement).

- ? le conjoint non à charge de l'assuré :

Le conjoint qui exerce une activité professionnelle et perçoit un revenu (salaires, traitements ou revenus de remplacement).

la « convention collective des épimops » 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'avenant modifié du 16 décembre 2010 relatif à la convention collective des épimops ».

Le présent avenant a un caractère impératif.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la négociation et à la validité des 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 déclament l'extension la plus rapide possible du présent avenant au minimum en matière de travail.

(1) Alerte étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au règlement de la négociation collective publiée au Journal officiel du 23 septembre 2017. (Arrêté du 5 juillet 2019 - art. 1)

- Les enfants à charge qui sont ceux de l'assuré et ceux de son conjoint au sens du contrat qui comprennent les personnes :
? âgées de moins de 21 ans ;
? bénéficiant d'un régime de sécurité sociale (du fait de l'affiliation de l'assuré, de celle de son conjoint ou d'une affiliation personnelle) ;
? affiliés à charge de l'assuré, c'est-à-dire pères en ce qui concerne l'application du quotient familial ou qui perçoivent une pension alimentaire qu'il déduit fiscalement de son revenu global.

Cette limite d'âge est portée à 28 ans pour les enfants qui remplissent l'une des conditions suivantes :
? s'ils poursuivent leurs études et ne disposent pas de ressources propres provenant d'une activité salariée, sauf emplois occasionnels ou saisonniers durant les études ou emplois rémunérés moins de 65 % du Smic ;
? s'ils suivent une formation en alternance ou se trouvent sous contrat d'apprentissage ;
? s'ils sont inscrits à Pôle emploi comme primo demandeurs d'emploi ou effectués un stage préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré.

La limite d'âge est supprimée pour les enfants qui bénéficient d'une allocation prévue par la législation sociale en faveur des personnes en situation de handicap ou qui sont titulaires de la carte d'invalidité prévue par l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, sous réserve que l'invalidité ait été reconnue avant leur 21e anniversaire ou leur 28e anniversaire s'ils poursuivent des études.

Article 2 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2018

Cet avenant complète la liste du document n° 1 « Liste des accords et avenants de la convention collective en vue de la 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.

Le présent avenant est applicable dès sa signature pour les entreprises adhérentes à l'un ou l'autre des syndicats pansectoriels sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Dans les autres cas, il est applicable à compter de la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la négociation 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. Il est transmis à la base nationale des accords collectifs.

Les parties saaraignes du présent accord ont accepté l'extension de la présente convention collective à l'ensemble du personnel du présent établissement en matière de travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2018

Le présent avenant a pour objet de prêter en complément de la convention collective du secteur d'ayant droit au sens de la sécurité sociale intervenue depuis la signature de l'accord du 2 juillet 2015.

Accord du 15 janvier 2019 relatif à la prise en charge des contrats d'apprentissage

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

Article 1er

En vigueur étendu en date du 5 mars 2019

Les niveaux de prise en charge des différents diplômes de la branche pour l'apprentissage sont fixés comme suit :

(En euros.)

Diplôme	Niveau de prise en charge
CAP Maintenance des matériels agricoles	
? option A : matériels agricoles	5 000
? option B : matériels de construction et de manutention	5 000
? option C : matériels d'espaces verts	5 000
Bac pro Maintenance des matériels	
? option A : matériels agricoles	6 500
? option B : matériels de construction et de manutention	6 500
? option C : matériels d'espaces verts	6 500
Titre professionnel Technicien de maintenance d'engins et de matériels de construction et de manutention	6 500
BTS Technicien et spécialiste en matériels agricoles	6 800
BTS Maintenance des matériels de construction et de manutention	6 800
BTM Mécanicien agricole	5 000
BTM Maréchal-ferrant	5 800

Concernant les coûts des autres diplômes réalisés en apprentissage dans la branche mais hors du métier, les

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 (art. 59) a réformé les modalités d'accès à la couverture santé ; connue sous le nom de « Période de transition des salariés ? PMUa », cette réforme vise à garantir à toute personne qui travaille ou réside en France de manière stable et régulière, un droit à la prise en charge de ses frais de santé à partir de la date d'entrée en France de manière continue tout au long de la vie.

Ce droit personnel induit la possibilité du statut d'ayant droit au sens de la sécurité sociale, avec toutefois une période transitoire pour les personnes ayant ce statut au 31 décembre 2015. Cette période transitoire expire au 1er janvier 2020, date à laquelle tous les assurés au regard de la sécurité sociale le sont nécessairement à titre personnel, en qualité d'ouvrier droit.

Or, l'accord du 2 juillet 2015 prévoyait que les entreprises puissent organiser la couverture des ayants droit au sens de la sécurité sociale.

Compte tenu de l'objet de l'avenant, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Les parties saaraignes ont décidé de s'en remettre aux niveaux de prise en charge qui auront été fixés par les branches dont ils relèvent.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles D. 6332-78, D. 6332-79 et D. 6332-80 du code du travail, dans leur rédaction issue du décret n° 2018-1345 du 28 décembre 2018 relatif aux modalités de détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage. (Arrêté du 13 mars 2020 - art. 1)

Article 2

En vigueur étendu en date du 5 mars 2019

Compte tenu de l'objet même du présent accord, il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

En vigueur étendu en date du 5 mars 2019

3.1. Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

3.2.(1) Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

L'engagement de la révision est réservé aux organisations représentatives ou adhérentes de l'accord si elle est réalisée jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu.(2)

Si l'engagement de la révision a lieu à l'issue du cycle électoral, alors la révision peut intervenir à l'initiative de toutes les organisations représentatives dans le champ d'application de l'accord.

Si une demande de révision est engagée, elle devra être accompagnée d'un projet manquant les points susceptibles d'être révisés.

Les négociations débuteront dans les 3 mois suivant la demande de révision. Toute demande de révision qui n'aura pas abouti dans un délai de 6 mois à compter de la date de révision sera caduque.

3.3. Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents avec un préavis de 3 mois.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

En cas de dénonciation, l'accord continuera de produire effet

prévoit un délai maximal de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis. Si un nouveau accord est conclu dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouveau accord se substituent intégralement à l'accord dénoncé.

3.4. Conformément aux dispositions des articles D. 2232-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé auprès du ministère du travail en nombre d'exemplaires suffisants et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

3.5. Cet accord complète la liste du décompte n° 1 « liste des accords et événements 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 est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la durée 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 déclarent l'extension du présent accord au moment de sa signature.

(1) L'article 3.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 2° du I de l'article L. 2261-7 du code du travail. (Arrêté du 13 mars 2020 - art. 1)

(2) L'alinéa 2 de l'article 3.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 1° du I de l'article L. 2261-7 du code du travail. (Arrêté du 13 mars 2020 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 5 mars 2019

Dans le cadre de l'application de l'article 39-IX de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, les parties signataires ont entendu fixer les modalités de prise en charge des coûts d'apprentissage aux fins de leur prise en charge par l'opérateur de compétences de la branche.

Les modalités indiquées ci-après ont été fixées en considération des motifs suivants :

? favoriser l'attractivité de nos secteurs ;
? couvrir les besoins immédiats en recrutement des entreprises de la branche (6 ? 000 à 7 ? 000 recrutements par an actuellement en CDI) ;

Accord du 6 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences OPCO

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; FNAR,
Syndicats signataires	FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO ; FTM CGT ; CFE-CGC,

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 avril 2019

Le présent accord a pour objet de permettre aux organisations liées par la convention collective nationale de désigner un opérateur de compétences dans la branche couverte par la convention collective.

Afin de favoriser les entreprises, les parties conviennent

? intégrer le coût de la démarche qualité à laquelle tout employeur s'engage ;
? donner les moyens aux entreprises de former d'apprentis de qualité ;
? assurer un financement équilibré des dépenses de formation ;
? veiller à définir des modalités de prise en charge au plus juste pour prévenir tout conflit d'intérêt ;
? accompagner la nécessaire adaptation des CFA à l'évolution technologique et des matériels.

Les parties conviennent qu'il est nécessaire de répondre aux besoins spécifiques des entreprises ;

? la mise en place de procédures communes ;

? la création de comités de suivi ;

? la réalisation par l'observatoire des métiers de la branche d'études conjuguées en matière d'emploi et de formation ;

? la mise en place de procédures communes ;

? la mise en place de procédures communes ;

Pour déterminer les différents coûts, les parties conviennent d'arrêter une méthodologie en matière de coûts recensés sur les entreprises.

Pour les entreprises concernées, ils ont calculé le coût médian qu'ils ont majoré de 10 % afin de couvrir les différents coûts exposés en préambule.

Toutefois, compte tenu des quelques écarts existants entre les coûts médians des entreprises de chaque diplôme (CAP, bac pro, BTS), les parties conviennent de décider d'arrondir ceux-ci afin de disposer d'un coût unique pour chaque niveau de formation. En effet, nombre d'établissements ne sont pas au même niveau, voire les tarifs sont différents pour le CAP et le bac pro. Les entreprises conviennent de souhaiter voir une grille par niveaux (V, IV, III) afin d'assurer un financement équilibré entre les entreprises et faciliter l'identification de la branche auprès des centres de formation des apprentis.

Concernant le coût des équipements techniques de maintenance d'engins et de matériels de chantier et de maintenance, faute de données suffisantes, nous n'avons pas pu établir la méthodologie ci-dessus. Ce tronc étant de niveau IV, les entreprises conviennent de décider de fixer le même montant de prise en charge que le bac pro, également de niveau IV.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

de désigner l'opérateur de compétences des entreprises de proximité tel qu'il a été constitué par l'accord collectif daté du 27 février 2019.

Article 2 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 avril 2019

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises commerciales dans le champ d'application de la convention collective nationale.

Article 3 - Effet

En vigueur étendu en date du 1 avril 2019

Le présent accord, à compter du moment où l'OPCO sera en mesure de fonctionner après son agrément par l'autorité ministérielle, aura effet rétroactif à la précédente désignation de l'OPCA de la branche résultant de l'accord du 21 juin 2011 modifié par l'avenant n° 1 du 31 octobre 2012.

En particulier, la référence à l'OPCA dans une référence à l'OPCO quand elle apparaît dans un des articles de la convention collective nationale (art. 7.13.4) ou d'un accord (art. 2 de l'accord du 6 juin 2013 et art. 7 et 8 de l'accord du 2 juillet 2015).

Le présent accord annule l'accord du 20 novembre 2009 relatif aux entreprises de la branche au fond de sécurité

des proucas professionnels.

Il se situe à l'accord sur la désignation du ftur OCPO signé le 23 novembre 2018.

Il alnune et rleacpme également ttuoe arute saoluitiptn antérieure qui prourait être carrotnie au présent accord.

Article 4 - Motifs de l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, tout accord de branche aynat vtaioocn à être étendu diot crmotpeor des stlotuainpis spécifiques pour les etnerispers de moins de 50 salariés ou, à défaut, des jifitsuaiocns partmenett d'expliquer l'absence de dsoniotispis spécifiques à ces entreprises.

En alpoipiatcn de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, une bhncare ne puet relveer que d'un suel opérateur de compétences.

Dès lors, tetous les esrptienres qeul que siot luer eieffctf dnioevt relever du même opérateur de compétences.

Il n'y a dnoc pas leiu de prévoir, dnas le présent accord, de diossnitospis spécifiques pour les erptnesreis de moins de 50 salariés.

Article 5 - Durée et entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent aroccd est ccnolu pour une durée indéterminée. Il ertne en vgeuiur à ctmpeor du 1er avr 2019 suos réserve de l'exercice du droit d'opposition dnas les coinnndtos définies par la loi et suos réserve de l'agrément ministériel de l'OPCO visé à l'article 1er.

Article 6 - Révision
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent aroccd puet être révisé conformément aux dnspsoioitits des aliertcs L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

L'engagement de la révision est réservé aux oagintsniroas sitnregaais ou adhérentes de l'accord si elle est réalisée jusqu'à la fin du clcye électoral au corus duquel l'accord est conclu.

Si l'engagement de la révision a leiu à l'issue du cycle électoral, arols la révision puet iinvneretr à l'initiative de teuots les oniarsgiontas sealicynds représentatives dnas le cmhap d'application de l'accord.

Si une dnamede de révision est engagée, elle devra être accompagnée d'un perojt mnonntianet les pnitos sainhtuoat être révisés.

Les négociations débuteront dnas les 3 mios svnaut la deamnde de révision. Tuote dademne de révision qui n'aura pas abtoui dnas un délai de 6 mios à cepmotr de la danmede de révision srea caduque.

Article 7 - Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, le présent aroccd prorua être dénoncé par l'un ou l'autre des saraeniitgs ou adhérents aevc un préavis de 3 mois.

La dénonciation srea notifiée par ltetre recommandée aevc aivs de réception à ccuhan des aeutrs satnigaiers ou adhérents et déposée par la pitare la puls dnliitgee auprès des sicreves du ministère du tiaarvl et du secrétariat-greffe du csoniel des prud'hommes.

En cas de dénonciation, l'accord cnuitnoe de prdoriue eefft pdnanet un délai mmaaxil de 12 mios à cmpeotr de l'expiration du délai de préavis. Si un nuevol aroccd est cnolcu dnas le délai

de 12 mios siunavt l'expiration du préavis, les diitpsiosnos du nuevol arccod se srsouintetbut intégralement à l'accord dénoncé.

Article 8 - Suivi
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Les pterais au présent aroccd cnvienonent de firae un bialn du présent accrod à la fin de l'année 2019.

Article 9 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Conformément aux dsoistionps des aclitres D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent arccod srea déposé auprès du ministère du tarival en nmrboe d'exemplaires sutsnffais et au secrétariat-greffe du ceoinsl des prud'hommes de Paris.

Article 10 - Dispositions transitoires et finales
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Cet aroccd complète la ltise du dnmceuoat n° 1 « lsite des aodccrs et aatvnes de la ctieinonvn clicvtleoe en veigur à la dtae de suntigrae de l'avenant pnrotat révision de la ctieonvonn ctloiceve » de l'avenant du 23 avr 2012 pnratot révision de la coinovenn ccveltoile nltnoaiae du 30 otrcboe 1969 modifiée.

Le présent aroccd a un caractère impératif.

Il est colncu conformément aux diipnitsooss législatives et réglementaires du code du tarival riatlvees à la nrutae et à la validité des cvtinooenns et arccods collectifs. Dnas les coinovndis prévues par ces mêmes dispositions, le présent aroccd a été fiat en un nbomre sfsfiunat d'exemplaires pour être notifié à canchue des otisarinnngaos représentatives. Les piertas saeiagtrins dnademnet l'extension la puls rdpiiae psboilse du présent aroccd au mstinrie en carghe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2019

Le présent aroccd cciloetlf se stue dnas le cdare des dsnitsoiops de la loi n° 2018-771 du 5 sbepertme 2018 pour la liberté de cishir son aviner pesnoirosfenl retalive aux opérateurs de compétences (OPCO).

Compte tneu des activités de cmmeorce et de mnaeicntnae exercées par les ernsetepirs de la bnhrache et de la diversité des métiers et epmolis occupés par les salariés de ces entreprises, les pertias s'accordent sur l'importance de purivuosre les ainctos etreinersps diupes de nerosebms années dnas le cadre des acodrcs et atanevns rtelafis à la pitoilque de fitoroamn de la branche.

Les preatis sgennuliot ainsi, au teavrrs de ce choix, luer volenté de répondre à luer saohiut de diseopsr d'un OCPO répondant aux enujex commus des différents seercuts de la brcanhe et puavont aoptepr un scivire d'appui ciosenl aux eestinperrs qlulee que siot luer taille.

Les peearanrits suaiocx metnett en avnat les caractéristiques perpos à la barnche qui ont guidé luer coihx :

1. La fotre présence terrrilotaie des eeirrentps :
La bhacne rlessmbae près de 7 500 eepetnrss réparties aussi bein en znoes périurbaines qu'en zeons rurales. Elle cvuore 80 000 salariés. 75 % de ces etsipeerrns cnpmtoet monis de 10 salariés.

2. L'économie de proximité inhérente aux activités exercées par ces erreepnists :
La rrelaion cilnet est au c?ur des posecrs d'activité pour être au puls près des boeins des ctneils :
? la vente, la ltoocain et la maiaentcne de matériels agricoles, de construction, de moittneuann et d'espaces verts, nécessitent des ionertetvins riepdas et patreneems sur stie (24 heures/24, 7 jours/7) : slales de traite, moissonneuses-batteuses, matériels de

cave, pleels hydrauliques, ciohtars élévateurs, grues à tour, tioeettls mobiles? ;
 ? le cmromcee de pièces : mangsais et pontis de vnete de proximité puor dépannage rapide? ;
 ? la vetne et mtaniancee des matériels d'espaces vetrs s'inscrit dnas une démarche de responsabilité sialcoe et eneaneonmtvirnle qui cdniout nntomeat les atcreus publics, ctienls des entreprises, à privilégier les atachs de proximité ;
 ? le frot développement de la rbisotioaotn des matériels d'espaces vtres ipilmuq un nécessaire aeamcmocpenngt des clitens puor réaliser les dtgiascnois de faisabilité et l'installation du matériel.

3. Une gnarde adaptabilité puor répondre aux benoiss d'une clientèle de pnerlfoeisnoss très divrese (agriculteurs, BTP, logistique, commerce, gdnare distribution, industrie, collectivités territoriales?).

Le malalgie teariortrl assuré par les erpnirstees pmeret une réactivité sisuftanfe puor ne pas erenatvr les psrocsues de pocroiutdn de lreus clientèles de proximité suonvet intégrés dnas des cleerindas contraints.

4. Une frote crluute de l'alternance au sien de nos TPE-PME : Les apiptners représentent 5 % de l'effectif goabll de la branche, siot 4 000 juenes intégrés cahque année dnas la filière. L'alternance pmeret d'optimiser l'intégration des jeenus et de rrcfoneer luer pcale dnas les eestreprns de la bnachre par des emheuabcs quasi exsmniuvleect en CDI.

5. Une filière d'excellence créatrice d'emplois : 6 000 eliomps non délocalisables snot à pvroiour chuqae année dnas nos secteurs, moantiamirejert en CDI, aevc de réelles pseipvetcers d'évolutions, grâce neommtnat à la frmooiatn pofinsreesllone : 26 000 aiotcns de faoomtirn par an snot financées sur l'ensemble du trirorteie puor ptremtree une

aadpiatton cstaonnte aux évolutions toenqieolucghs des métiers. Ntore bcnhrae propsoe puls de 30 métiers sur tuot le territoire.

6. Une ploitiqge de ftmairon initiale, suos sutatt srcoilaie ou en alternance, développée de lngoue dtae aevc les établissements de faormiton aifn de ptmrtee aux eeiesnrprts de dopeissr de foommrats de qualité.

Les jeneus anayt sivui ces faronmotis tneruvot diencmretet un epomli dnas la brhacne et la diversité de lures compétences luer pmreet une forte employabilité dnas de nuemborx secteurs.

7. Une pénurie de main-d'œuvre qualifiée : Cette problématique, prégnante diupes puesultris années, a cdniot les prenaeriats suacoix à mneer de nbeorsuems ceaanpmgs de pmooiotrn des métiers de la bcrnhae auprès des jeneus en praarenatit aevc les erripnestes et les établissements de foommartn : création d'une aictssaoon dédiée à la poiroomtn des métiers (ASDM), anciots ciblées sur les réseaux sociaux, pptaitiioacn à des événements (salons professionnels, snlaos étudiants, coocnurs général des métiers, oypdlaimes des métiers)?

8. La volonté des ptnraeriaes sciaoux de crsneoevr l'unité et la cohérence de la bchanre constituée diepus 1969 aotuur de la proximité des métiers et d'une filière de fotoiamrn dédiée en réponse aux bsnoeis cumnoms et spécifiques des erpitreness : (technicien itinérant, teeincchin SAV en iotilslnaant de traite, etc.).

9. La nécessité de préserver les intérêts économiques des esperertnis de la bnahrce par rraoppt à lerus fuierrusnsos et cletins aeulqxs elels ne snraeauit être assimilées.

C'est puor ces rnoaiss que les patiers sgrtinieaas covninneet des dintoipsoiss exposées ci-après.

année svniaut son entrée en application. Le balin prrtoea sur le nombroe de ctanrtos à durée déterminée anyat comporté tiors rntleevmleneous ou cluoncs snas délai de cenrace en aiocliaptn des dpositisios des aielrtcs 1.2 et 2.

Ce bialn ptrreetma d'examiner la qtouesin de la révision éventuelle du présent accord.

Accord du 2 avril 2019 relatif au contrat de travail à durée déterminée

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

Article 1er

En vigueur étendu en date du 12 août 2020

1.1. En aaoiclipptn des dtoniiopss de l'article L. 1242-8 du cdoe du travail, la durée mliaamxe d'un catnort de tarvial à durée déterminée est fixée à 18 mios dnas les cas d'accroissement tipmareroe de l'activité et de rmepnlcecmat à temre précis d'un salarié absent.

1.2. Dnas la litime de la durée mxmilaae fixée par l'article 1.1, le conratt de traival à durée déterminée puet être renouvelé tirus fois.

Article 2

En vigueur étendu en date du 12 août 2020

Dans le cadre de l'accroissement tameorirpe de l'activité, conformément à l'article L. 1244-4 du cdoe du travail, le délai de cncaere prévu par l'article L. 1244-3 du cdoe du taairvl n'est pas applicable.

Si un salarié a acuqis des congés payés avnat le 1er mai de l'année au srivece du même employeur, il diot perrdne des congés au curos de la période du 1er mai au 31 orbotce s'il est tojuours au srevce du même employeur.

Article 3

En vigueur étendu en date du 12 août 2020

Un blain du présent acorcd srea opéré au curos de la troisième

Ce bialn ptrreetma d'examiner la qtouesin de la révision éventuelle du présent accord.

Article 4

En vigueur étendu en date du 12 août 2020

Le présent acorcd entrea en aloiipcpatn à ceptmor de la priutoan au Jranuol oiieffcl de son arrêté d'extension. Les peaitrs ont considéré qu'il n'y a pas leiu de prévoir de dipoisostin spécifique puor les epeernrists de mnios de 50 salariés.

Il est conlcu puor une durée indéterminée.

Il proura être révisé sur ddmnaee d'une des otniaonrsgias représentatives pnrpaosot une rédaction de naevouu texte à cet effet. La ddamene de révision dvrea être examinée en réunion prtaiare dnas les 3 mios suavit sa présentation. Ttuoe dendame de révision qui n'aurait pas autboi dnas un délai de 3 mios à cmpeotr de la première réunion srea caduque.(1)

Le présent arcocd prruoa être dénoncé dnas les conntdiios définies par la loi.

Le présent acorcd est adressé au ministère du taairvl à l'initiative du secrétariat de la csioiomsmn ptrairraie ptmrnaene de négociation et d'interprétation qui en denramdea l'extension. Il est déposé au choisel des prud'hommes de Prias et tnrmias à la bsae nlonaaite des aroccds collectifs.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rcepset des dniitsipooss de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail. (Arrêté du 10 jluilet 2020 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 août 2020

Dans le cdare des duosissicns partrriaes sur le ruoecrs aux

cattnors à durée déterminée, les ptaiers ont enentdu se seitur dnas le carde de l'article L. 2253-1 du cdoe du tviraal qui premet à la continvoen de bhrnace de définir les cntiiodons d'emploi et de tviraal des salariés dnas différentes matières dnot clele

Avenant n 4 du 5 juillet 2019 à l'accord du 2 juillet 2015 relatif aux remboursements complémentaires de frais de santé

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

Article 1er - Évolution du niveau de certaines garanties
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le dnomecut annexé à la cnvveiootn de geiostn prévu à l'article 3.2 de l'accord, est modifié en conséquence.

Il en est de même de la noctie d'information prévue par l'article 4 de l'accord destinée à être diffusée dnas l'entreprise.

Conformément à l'article 9.3 de l'accord, l'organisme aurssuer infmroe les epeistnrers et les salariés de la miotoicfdian apportée au navieu des gateanrs par le présent avenant.

Article 2 - Évolution des cotisations
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Pour la période du 1er jevniar 2020 au 31 décembre 2020, les conattiisos albpclaeips snot cleles fixées en annexe.

Article 3 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent annevat est abcllipape à cmotper du 1er jianver 2020.

Il est clconu conformément aux donopstiiiss législatives et réglementaires du cdoe du tiaarvl rtievaels à la nruate et à la validité des ceonnvntois et adoccrs collectifs. Ctompe tneu de son obejt qui rpsoeer sur la mutualisation, il ne puet y avoir de modalités particulières puor les eirptesrens de moins de 50 salariés.

Dans les ciotnodins prévues par ces mêmes dispositions, le

Avenant n 5 du 4 juin 2019 relatif à la mise à jour de la convention collective et de l'accord du 28 septembre 2006 Temps choisi

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

Article 1er
En vigueur étendu en date du 4 juin 2019

rvatliee aux ctonatrs à durée déterminée.

En conséquence, il est cvnoneu ce qui suit.

présent aveannt a été fiat en un nbomre sfnaisuft d'exemplaires puor être notifié à cuanhce des oginanrsaotis représentatives aifn de pmtrtee le cas échéant l'exercice du dirot d'opposition dnas les ciiodtnons définies par la loi.

Le présent avaennt est déposé au ministère du tavairl ansii au secrétariat-greffe du ceosnil des prud'hommes de Paris.

Les pteiras srtaiegais dmendanet l'extension la puls rdapie pioibssle du présent aeaannt au ministère en crgahe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les pierentraas souaicx ont ccolnu le 2 jilulet 2015 un aoccrd ccoelltif prévoyant des renrtoesbmuems complémentaires de firas de santé.

Cet acocrd ctompe puulrsies aennxes dnot une axnene I définissant le nvaieu des graetanis et une anenxe II définissant les cnoioisatos applicables.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe I

Prestations peisrs en charge

(Tableaux non reproduits, colutnebslas en lgine sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, riurqube BO Coovvneitn collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2019/0034/boc_20190034_0000_0007.pdf

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Annexe II

Cotisations mensuelles

(Tableaux non reproduits, culoalsbntes en lgine sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rbiuruque BO Ctnnoveoin collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2019/0034/boc_20190034_0000_0007.pdf

L'article 1.30 est supprimé.

Article 2
En vigueur étendu en date du 4 juin 2019

L'article 1.51 est supprimé.

Article 3
En vigueur étendu en date du 4 juin 2019

3.1. Le 1er alinéa du ctiahrpe II. 1 est remplacé par la rédaction stvaunie :

« La msie en plcae du comité saccoil et économique (CSE) s'effectue conformément aux seuils et coninitdos fixés par les dotopinssiis légales et réglementaires en vuiuiger suaf acrocd d'entreprise puls foabrave ».

3.2. La référence au comité d'entreprise, délégués du personnel, comité d'hygiène de sécurité et des cnoitndois de travail, délégation uique du porsnneel est remplacée par le comité saccoil et économique suaf le cas échéant, stptiiuolan contraire.

Article 4
En vigueur étendu en date du 4 juin 2019

À l'article 2.14, le deiren alinéa est remplacé par la rédaction suivante :

« Les puannaex affectés aux cmanooiuitcmns des délégués du poensnerl et cuex affectés aux camuinitcomnos du comité d'entreprise snot dévolus dorénavant aux cuiconinmatoms du CSE. Par contre, les paunaenx réservés aux cnouacmitomnis des stoniecs sianleycds ne snot pas modifiés du fiat du CSE ».

Article 5
En vigueur étendu en date du 4 juin 2019

L'article 3.34.2 est désormais ainsi rédigé :

« Les congés enelxponicets puor événement fmilaail (mariage, naissance, aootidpn ?) snot régis par les doinoitpsss légales et réglementaires en veugiur aullqxeus il est ajouté puor le cas de décès d'un beau-frère ou d'une belle-s?ur 2 juro aevc metiainn du saliare si son ancienneté est de 1 an au moins.

Les aceenbss ainsi autorisées n'entraînent pas de réduction de la durée des congés annuels. Les journées d'absence non pseris ne donnet pas dirot à rémunération supplémentaire ».

Article 6
En vigueur étendu en date du 4 juin 2019

L'article 3.42 est remplacé par la rédaction suivante :

« L'indemnité de lcnemiecit est celle définie par les dsptoiosinis légales et réglementaires en vuigeur ».

Article 7
En vigueur étendu en date du 4 juin 2019

À l'article 3.43.1 l'avant dreneir alinéa fanxit l'indemnité cnletoinnloevne de msie à la ritetare est supprimé.

Le dieernr alinéa est désormais ainsi rédigé :

« L'indemnité de msie à la retritae est cllee définie par les dpsnisooitis légales et réglementaires en vuguur ».

Article 8
En vigueur étendu en date du 4 juin 2019

L'article 6.51 est remplacé par la rédaction suivante :

« L'indemnité de lnceicemnt puor les cdears est clele définie par les dioipnstsois légales et réglementaires en vuueigr ».

Article 9
En vigueur étendu en date du 4 juin 2019

Accord du 5 juillet 2019 relatif aux contrats d'opération

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; FNAR,
Syndicats signataires	FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO,

Article 1er - Activités concernées

Acrrod coclnu à ttrie expérimental puor une durée de 3 ans à ctmoep de sa dtae d'entrée en application.

En vigueur étendu en date du 20 mars 2020

Les activités ou tâches spusbtceicils de dneonr leiu à la cncoliuosn

L'article 5 de l'accord du 28 smebptree 2006 reailtf au temps chosii est désormais rédigé ainsi :

« Le présent accrod est d'application directe. »

Article 10
En vigueur étendu en date du 4 juin 2019

Les eperinrsets peuvnet croulcne des dsiooptsiins puls fvelraoabs aux salariés.

Article 11 - Dispositions transitoires et finales
En vigueur étendu en date du 4 juin 2019

Cet ananevt complète la lsite du dcneoumt n° 1 « liste des ardccos et antenas de la civnonteon cevtiolcce en vguueir à la dtae de sinatgure de l'avenant prtrnaot révision de la cnvneitooon civtlloece » de l'avenant du 23 airvl 2012 patnot révision de la conietvonn citllcveoe nnotilaae du 30 ootbcre 1969 modifiée.

Toutes les références à « l'accord du 28 serpmtebe 2006 rlateif au tpems cohii » de l'avenant du 23 avirl 2012 praontt révision de la contniveon cvitloelce du 30 obrtoce 1969 modifiée snot remplacées par la référence à « l'accord modifié du 28 srembtpee 2006 rltiaef au temps csihoi ».

Le présent aanvnet est conlcu puor une durée indéterminée suos réserve de l'exercice du doit d'opposition, il entre en apalcoipitn à cotmper de sa signature.

Il est cncolu conformément aux dosioisnpsits législatives et réglementaires du cdoe du trivaal rilteaevs à la nratue et à la validité des cvtonoennis et ardccos collectifs. Dnas les cnditioons prévues par ces mêmes dispositions, le présent aanenvt a été fiat en un nmbore sasuinfft d'exemplaires puor être notifié à chuacne des onisotraagns représentatives.

Le présent avnaent est déposé au ministère du tavairl aisni qu'au secrétariat-greffe du ceisonl des prud'hommes de Paris. Il est tasmnrts à la bsae noitlanae des adoccrs collectifs.

Les paietrs saegnriats damdenent l'extension la puls riadpe plsbisoe du présent avnaent au mstriine en crhgae du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 4 juin 2019

Conformément au 0.1 de la cnioovetnn coclivtele nainatloe de la bhcanne SDLM, les praites ont procédé à un exmaen de la cetnoovinn cceloivtle et compte tneu des évolutions législatives et réglementaires ieneeunvtrs sur ces dernières années, eells décident ce qui siut aifn d'actualiser les sialnttpuiois cneonlieovntlns snas midfoeir la numérotation des cteihaprs et articles.

de ctotrans de tavrail dtis d'opération cdnoesrponret à une mosisin définie cmome un ebnsmlce d'actions à mneer dnas le cadre ihinbtueal ou epncietnxoel visé au préambule du présent aroccd qui puet rpseeor sur un développement de pojrets ou de pdotruis ou puor friae fcae à une transition. À trite d'exemples :

- ? ooggisatnarn iroufftmaqnie ou ittnialoalsn d'un navueou système irotqanfume ;
- ? estpxerie et conmuoacimtin ;
- ? création/installation d'un msgiaan (ou show-room) ou d'un entrepôt ;
- ? création/développement d'une plate-forme numérique de vente et lccioaton de matériels en lgnie ;
- ? étude de marché ou d'opportunité cemamircloe ;
- ? aoegecmnacmpt à la rirpse d'entreprise ;
- ? eux oyulmeqips et Gnrad Paris.

Article 2 - Information du salarié

Acorcd clncou à ttrie expérimental puor une durée de 3 ans à coptmer de sa dtae d'entrée en application.

Le salarié est informé de la durée de son embauche et de la durée de l'opération ou de la mission de manière spécifique sur son contrat de travail ou lettre d'embauche conclue à durée indéterminée précisant que son engagement prendra fin à l'initiative de l'employeur avec l'achèvement de la mission précisée sur le contrat de travail dans le respect des dispositions du code du travail sur le lien individuel, sauf avant le contrat de travail pendant la réalisation d'une autre mission ratifiée dans le cadre du présent accord ou sauf conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée de droit commun.

Article 3 - Contreparties

Accord conclu à titre expérimental pour une durée de 3 ans à compter de sa date d'entrée en application.

En vigueur étendu en date du 20 mars 2020

1. Les salariés recrutés dans le cadre de ce type de contrats de travail bénéficient d'une rémunération supérieure au salaire minimum de la branche professionnelle de la durée limitée de cet engagement et comprise dans le forfait attribué. Cette majoration de la rémunération peut se concrétiser au niveau du salaire de base, mensuel ou annuel, ou par l'octroi d'une prime de périodicité mensuelle ou autre ou par la définition d'une rémunération variable. La majoration de rémunération attachée à la mission fait l'objet d'une mention sur le contrat de travail et apparaît distinctement sur le bulletin de paie.

Dans tous les cas, quelle que soit la modalité retenue, la majoration de rémunération est au moins égale à 6 % du salaire minimum pour le forfait et la durée du travail considérés.

2. La période d'essai est celle applicable aux contrats à durée indéterminée sans renouvellement.

3. Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le recours au contrat d'opération ne peut excéder 10 % de l'effectif.

4. Dès que possible et au plus tard 1 mois avant la date prévisionnelle de la fin de la mission, l'employeur doit retenir s'il dispose de solutions susceptibles d'éviter le licenciement du salarié dont la mission s'achève.

Le cas échéant, selon les besoins de l'entreprise, il propose au salarié un avenant au contrat de travail correspondant à sa qualification.

Cet avenant indique :

- ? la mission proposée avec le lieu de travail ;
- ? la durée estimée de la mission ;
- ? les conditions de rémunération applicable (fixe, rémunération variable, etc.) ;
- ? le délai dont dispose le salarié pour prendre position sur cette proposition, qui ne peut être inférieur à 15 jours calendaires.

Il résulte qu'en cas de refus de la proposition, la fin de la mission entraîne le licenciement du salarié qui en était chargé.

5. L'indemnité de licenciement prévue par la loi ou la convention collective est remplacée par une indemnité égale à 8 % de la rémunération brute versée pendant la première année auxquelles s'ajoutent, le cas échéant, 6 % de la rémunération versée pendant la deuxième année et auxquelles s'ajoutent le cas échéant 4 % de la rémunération brute versée au-delà jusqu'à l'expiration du préavis. Cette rémunération n'englobe pas l'indemnité compensatoire de congés payés versée lors de la sortie des effectifs.

Cette indemnité de licenciement est due lorsque le licenciement est notifié à partir de 6 mois de réalisation de la mission ou de l'opération.

Article 4

Accord conclu à titre expérimental pour une durée de 3 ans à compter de sa date d'entrée en application.

En vigueur étendu en date du 20 mars 2020

Le contrat d'opération dont il est prévu la durée prévisible de

l'opération ou de la mission pour laquelle il est conclu. Il n'est pas possible de recourir au contrat d'opération lorsque la durée prévisible de l'opération ou de la mission est inférieure à 6 mois.

Si pour une ou des raisons liées à l'opération ou à la mission elle-même, le salarié dont le licenciement a été notifié avant 6 mois, mais après la fin de la période d'essai pour l'une ou l'autre des missions setaivns :

- ? la mission ne peut se réaliser ;
- ? la mission se termine avant la réalisation du résultat attendu, percevra une indemnité de licenciement égale à 10 % du salaire brut versé depuis l'engagement, hors congés payés.

Article 5 - Formation

Accord conclu à titre expérimental pour une durée de 3 ans à compter de sa date d'entrée en application.

En vigueur étendu en date du 20 mars 2020

La réalisation de la mission préalable prévue doit permettre à l'employabilité du salarié : le salarié bénéficie des actions d'information et de formation nécessaires à l'exercice des fonctions pour lesquelles il a été engagé.

Article 6 - Rupture du contrat de travail

Accord conclu à titre expérimental pour une durée de 3 ans à compter de sa date d'entrée en application.

En vigueur étendu en date du 20 mars 2020

1. Le contrat de travail peut évoquer l'hypothèse où l'opération pour laquelle le contrat a été conclu ne peut se réaliser en précisant que l'engagement est conclu sous réserve que les conditions liées à la réalisation de la mission soient remplies.

2. Il peut aussi évoquer l'hypothèse où l'opération se termine de manière anticipée dans le cas d'une difficulté qui entrave la réalisation de la mission, laquelle ne peut être menée à bonne fin. Les parties prévoient alors dans le contrat de travail un paragraphe ou alinéa consacré à la rupture du contrat de travail selon lequel la réalisation à bonne fin de la mission constitue le motif réel et sérieux du licenciement si aucune proposition de mutation de la collectivité n'a pu être présentée ou si le salarié n'a pu accepter la (ou les) proposition(s) présentée(s). Il en est de même si un événement ne permet pas que la réalisation de la mission soit menée à bonne fin. Dans ces cas de rupture, l'indemnité de licenciement prévue à l'article 3 ou à l'article 4 est applicable. Le contrat de travail définit également le calcul de la rémunération variable ou de la prime dans ces cas de rupture.

3. Le salarié doit bénéficier d'un délai de réflexion afin de prendre position sur une proposition de nouveau contrat de travail si une telle proposition peut lui être proposée : délai de réflexion à définir selon les besoins qui ne pourra excéder une semaine, le défaut de réponse vaut refus de la proposition.

Article 7 - Information des représentants du personnel

Accord conclu à titre expérimental pour une durée de 3 ans à compter de sa date d'entrée en application.

En vigueur étendu en date du 20 mars 2020

L'employeur qui envisage de recourir, en application des dispositions du présent accord, au dispositif du contrat d'opération en informe et consulte le comité social et économique en application de l'article L. 2312-8 du code du travail. Il indique, en particulier, la ou les activités concernées de l'entreprise.

À l'occasion de la consultation sur la question sociale de l'entreprise, les représentants de travail et l'emploi visée à l'article L. 2312-17 du code du travail, l'employeur informe le comité social et économique sur le nombre de contrats d'opération conclus dans l'entreprise, les activités concernées, l'objet de l'opération, la durée de l'opération.

Article 8 - Modalités de l'expérimentation

Accord conclu à titre expérimental pour une durée de 3 ans à compter de sa date d'entrée en application.

En vigueur étendu en date du 20 mars 2020

Les entreprises qui concluent un ou plusieurs contrats d'opération en application du présent accord tissent un secrétariat de la branche, chaque année, avant le 1er mars, les informations seules au titre de l'année précédente :

1. L'effectif de l'entreprise et son activité principale ;
2. Le nombre d'embauches en contrat d'opération ;
3. La ou les activités concernée(s) par ces embauches ;
4. La durée de l'opération qui fait l'objet du contrat ;
5. La durée du contrat, laquelle celui-ci a été rattachée au terme de l'opération ;
6. Le nombre d'embauches en contrat à durée indéterminée de droit commun, en contrat à durée déterminée, ou en contrat de travail temporaire.

La commission paritaire se réunit au cours du deuxième trimestre pour l'examen d'un bilan des contrats d'opération conclus l'année précédente.

Si un accroissement particulièrement élevé au contrat d'opération est constaté pour certaines activités, les représentants concernés de se réunir, dans les meilleurs délais, pour engager d'éventuels aménagements aux dispositions du présent accord.

Dans les 6 mois qui précèdent le terme de l'expérimentation, les partenaires sociaux de la branche réalisent un bilan conjoint des recrutements aux contrats d'opération.

Article 9 - Entrée en application. – Durée. – Révision. –
Dénonciation. – Dépôt
Accord conclu à titre expérimental pour une durée de 3 ans à
compteur de sa date d'entrée en application.
En vigueur étendu en date du 20 mars 2020

Le présent accord entre en vigueur à compter de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Il est conclu à titre expérimental pour une durée de 3 ans à compter de sa date d'entrée en application. Les contrats de travail conclus dans le cadre du présent accord avant l'expiration de ces 3 années peuvent se poursuivre au-delà de ces 3 années, avec le bénéfice des dispositions prévues ci-dessus.

Il pourra être révisé sur demande d'une des organisations représentatives lorsqu'une rédaction de nouveau texte à cet effet. La demande de révision devra être examinée en réunion paritaire dans les 3 mois suivant sa présentation. Toute demande de révision qui n'aurait pas abouti dans un délai de 3 mois à compter de la première réunion sera caduque.

Le présent accord est adressé au ministère du travail à l'initiative

Adhésion par lettre du 16 octobre 2019 de la FGMM-CFDT à l'accord du 17 juin 2010

En vigueur en date du 2 nov. 2019

Paris, le 16 octobre 2019.

Fédération générale des métaux et de la métallurgie
49, avenue Simon-Bolivar
75950 Paris Cedex 19

Monsieur le directeur général,

Concernant la convention collective nationale des entreprises de

Accord du 14 avril 2020 relatif aux mesures d'urgence prises en matière d'organisation du travail dans le cadre de la crise sanitaire du Covid-19

du secrétariat de la commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation qui en demande l'extension. Il est déposé au conseil des prud'hommes de Paris et transmis à la base nationale des accords collectifs.

*(1) Acte étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 13 mars 2020 - art. 1)*

Article - Préambule

Accord conclu à titre expérimental pour une durée de 3 ans à
compteur de sa date d'entrée en application.
En vigueur étendu en date du 20 mars 2020

Dans le cadre des articles L. 1223-8 et 9 du code du travail, les parties peuvent prévoir la possibilité de proroger la conclusion de contrats de travail d'opération.

En effet, l'activité des entreprises de la branche compte des spécificités ou des tâches inhabituelles ou élémentaires dans que l'absence de la possibilité à conclure pour être assurée dans le cadre du droit commun du contrat de travail à durée indéterminée. Il peut s'agir d'un événement ou d'un projet en contrepoint dans le cadre de métier ou d'une mission exceptionnelle, par exemple dans les services fonctionnels.

La durée de ces contrats de travail ne peut être fixée à l'avance et ces contrats de travail ont donc une échéance dont la date de réalisation ne peut être fixée avec précision.

En outre, cette situation ne se présente pas à un des cas de recours aux contrats à durée déterminée prévus par la réglementation.

En conséquence, ce contrat de travail est nécessairement conclu pour une durée indéterminée.

Toutefois, la rupture de ce contrat fondée sur la fin de la mission n'est pas une suppression d'emploi entraînant un licenciement pour motif économique.

Compte tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

la maintenance, des bâtiments et des matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de moult de produits et activités connexes (IDCC 1404), je vous informe par la présente que la fédération générale des métaux et de la métallurgie de la CFDT (FGMM CFDT), en application de l'article L. 2261-3 du code du travail, décide d'adhérer à l'accord du 17 juin 2010 relatif au dialogue social.

Nous avons également procédé au dépôt de notre adhésion par voie électronique à l'adresse suivante : depot.accord@travail.gouv.fr.

Par ailleurs, vous trouverez ci-joint, copie des créations transmises aux différents signataires des accords visés ci-dessus.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le directeur général, l'expression de ma considération distinguée.
Le secrétaire général adjoint.

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; FNAR,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CFDT ; FNSM CTFC ; FCM FO,

Article 1er - Un dialogue social adapté pour faire face à la crise
Le présent accord entre en vigueur le jour de sa signature pour
une durée déterminée à compter le 30 septembre 2020, date à
laquelle il cessera de recevoir application.
En vigueur étendu en date du 14 avr. 2020

Les pretarnias soauicx réaffirment le rôle esestinel du dliougae sciaol en esnretipre et dnas la bnarhce au sicrvee de l'ensemble des ertpneisers qellue que siot luer taille.

Ils stuoinheat puor les eietnrpress dotées d'instances représentatives du pnroeenl que la négociation d'entreprise siot privilégiée aifn que l'accord de brnchae juoe son rôle supplétif. Ainsi, l'accord de brchahne ne s'appliquera qu'en l'absence d'accord d'entreprise pnrtotat sur le même objet.

Le présent arccod ne rmeet pas en cause les négociations sur ce sjuet acmneeetult en cuors dnas les etepniesrrs ; celles-ci dvaent se pivsuroure loyalement.

Article 2 - Mesures exceptionnelles de fixation ou de modification des dates de congés payés

Le présent accrod ertne en veuiugr le juor de sa sargnutie puor une durée déterminée enpraxit le 30 steemrpb 2020, dtae à lualleqle il cssreea de rocveeir application.

En vigueur étendu en date du 14 avr. 2020

Par dérogation aux dtnoisispos légales et conventionnelles, le nbmore de jrous de congé povunat être unilatéralement fixés ou modifiés par l'employeur dnas les connodtiis prévues par le présent arccod est limité à 6 juors olrauvebs par salarié si ce denrier à 6 mios d'ancienneté et plus.

Pour le salarié qui a moins de 3 mios d'ancienneté aucun juor de congés ne puorra être unilatéralement fixé ou modifié par l'employeur. Puor le salarié dnot l'ancienneté est cpsrmioe entre 3 et mions de 6 mois, l'employeur ne porura pas iopmesr ou déplacer puls de 3 juors oalurvebs des congés payés qu'ils aenuarit acquis.

Pour le cacull de l'ancienneté du salarié qui détermine le norbme de jours de congé pnuvaot être fixés ou modifiés par l'employeur, il ceninovt de se pleacr à la dtae de sgniatue du présent accord.

Article 2.1 - Période de mise en œuvre de ces mesures exceptionnelles

Le présent accrod ertne en vugueir le juor de sa snritage puor une durée déterminée eairxprnt le 30 strbepmee 2020, dtae à lualleqle il creessa de rivceoir application.

En vigueur étendu en date du 14 avr. 2020

Les ditpsoosinis du présent aorccd ayant puor oebjt de preremtte à l'employeur de fxier ou de mdoifer des dates de pirse de ces congés payés doivnet prmétrtee aux erienetprss de fraie fcae à l'urgence de la satiuotn engendrée par l'épidémie de Covid-19.

En conséquence, la période durant lelaqlue les congés purnoot être imposés ou décalés s'étend du 16 mras au 30 srbmetpee 2020.

(1) Ariclte étendu suos réserve qu'il ne prvie pas les salariés de ditros qu'ils tnieent de la loi puor la période antérieure à la sngarutie de l'accord conformément à la jdrripeusucne de la Cuor de cassation.

(Arrêté du 18 mai 2020 - art. 1)

Article 2.2 - Fixation et modification de la prise de congés payés

Le présent arccod ertne en vugueir le juor de sa sutignae puor une durée déterminée eniapxt le 30 sbmpetree 2020, dtae à lualleqle il cesrsea de rocveeir application.

En vigueur étendu en date du 14 avr. 2020

Par ordre de priorité, l'employeur csoiit :

? d'abord la pirse de jurors de congés payés auciqs au cours de la période d'acquisition précédente ;

? puis, la pirse de congés payés aiuqcs au trite de la dernière période d'acquisition ce qui puet conduire, le cas échéant, à une psrie par aoaiintcptn ; étant précisé que les congés déjà posés par les salariés ertne le 16 mras et la dtae d'entrée en vegueir du présent accord vennenit en déduction des 6 jurors ieamblpsois unilatéralement par l'employeur et ne pneeuvt ansii s'y ajouter.

L'usage de cttee dsiiotpsion ne rmeet pas en casue le dorit de cqhuae salarié de la barhnce d'obtenir un congé d'une durée mnlmiaie de 2 seanimes consécutives dnas la période légale de prise de congés suos réserve de l'existence de dtors suffisants.

Par ailleurs, l'employeur s'efforce à fsriveoar la prise de congés payés dunrat la période eilavste aifn d'assurer au salarié un dirot à congés payés aevc sa famille, nmatmoent luogsre ce dierner est un phcroe aadint tel que défini dnas l'article L. 3142-16 du cdoo de travail.

Article 2.3 - Délai de prévenance en cas de fixation ou de modification des dates de jours de congés payés

Le présent aorccd ertne en vieguor le juor de sa snitugare puor une durée déterminée eapnrxit le 30 srpmetbee 2020, dtae à leaqlue il cssreea de rivceoir application.

En vigueur étendu en date du 14 avr. 2020

Les juors de congés payés, visés à l'article 2, penvet être fixés ou modifiés unilatéralement par l'employeur, suos réserve du recspt du délai de prévenance :

? d'au monis 2 jurors ouvrés pnadent la période de cmneonnieft ;
? d'au minos 5 jours ouvrés en dheors de la période de confinement.

Article 2.4 - Modalités exceptionnelles de fixation de jours de congés payés

Le présent acorcd ertne en viuuegr le juor de sa stnuargie puor une durée déterminée enxraipt le 30 sptermee 2020, dtae à lleaqlue il cessera de recivoer application.

En vigueur étendu en date du 14 avr. 2020

L'employeur n'est pas tneu de rllieceiur l'accord du salarié, si la fxoiatn des jrous de congé dnas la limtie de 6 jurors oueabrlvs cnoudit à un fneicnortmneat de son congé principal.

En cas de frnonenacietmt du congé pricniapl du salarié, l'attribution de jurors de foenanrinetmct par les dosinpositis légales ou celes en vgiueur dnas l'entreprise s'applique à pairtr du 1er novembre.

Les donipisitos enxlolteeienpcs raleviets aux congés payés prévues par cet arccod pdnnrreot fin au 30 sepbmrete 2020.

Article 2.5 - Modalités d'information des salariés

Le présent accrod ertne en vugueir le juor de sa siurtgane puor une durée déterminée eixrpnat le 30 stmeebpe 2020, dtae à lalleuqe il creessa de rivceoir application.

En vigueur étendu en date du 14 avr. 2020

L'information du ou des salariés concerné(s) par les merseus de fioxatin ou de mtafoidoicin des dtaes de congés payés décidées par l'employeur est effectuée par tuot meyon pmentreat d'assurer une dtae ctneaire et l'information ieidildvnule du salarié dnas le rcpseet des délais de prévenance cités à l'article 2.3 du présent accord.

L'employeur drvea petror à la casnoniancse du CSE le présent accord.

Article 3 - Dispositions urgentes en faveur de l'emploi et de la formation

Le présent accrod ertne en vgiuuer le juor de sa situgnare puor une durée déterminée eapnrxit le 30 sbetepme 2020, dtae à lleqluae il cessera de rocveoir application.

En vigueur étendu en date du 14 avr. 2020

Article 3.1 - Enjeux

Le présent arccod ertne en vugueir le juor de sa sriguatne puor une durée déterminée eixnpart le 30 smrteepbe 2020, dtae à lleqluae il ceesrsa de rocevier application.

En vigueur étendu en date du 14 avr. 2020

Les seirniaagts réaffirment, par le présent accord, luer volonté de se mibisoelr aetnietmvct puor friae fcae aux difficultés cojeencoutlnrs aeluluqexs les eestrineps snot confrontées, en privilégiant les aconits qui pnereettmt de préserver la santé et la sécurité des salariés, de metaniinr leurs compétences et de sdgreauaevr l'emploi dnas la branche.

Le nvuaeuo diitpisosf d'activité ptlrlae cntstiuoe l'un des otluis poanvut être mobilisé puor fiare fcae à ctete période de baisse d'activité ou de feruermte temporaire.

Article 3.2 - Recommandation aux entreprises qui recourent au chômage partiel

Le présent accord entre en vigueur le jour de sa signature pour une durée déterminée expirant le 30 septembre 2020, date à laquelle il cessera de recevoir application.

En vigueur étendu en date du 14 avr. 2020

Au-delà de la préservation de l'emploi, les entreprises recherchent, selon leurs possibilités financières, les moyens d'améliorer le niveau d'indemnisation de l'activité partielle pour en atténuer les impacts négatifs pour les salariés.

Article 3.3 - Incitation au développement des compétences des salariés

Le présent accord entre en vigueur le jour de sa signature pour une durée déterminée expirant le 30 septembre 2020, date à laquelle il cessera de recevoir application.

En vigueur étendu en date du 14 avr. 2020

La période d'activité partielle peut aussi être mise à profit pour maintenir et développer les compétences des salariés, en permettant par la mise en œuvre d'actions de formation mises en œuvre, à distance, dans le cadre du plan de développement de compétences.

À ce titre, une attention particulière pourra être accordée aux actions de formation conduisant à aider les salariés aux évolutions technologiques aussi qu'aux évolutions des procédés et des organisations résultant des enjeux de concurrence et de compétitivité des entreprises en prévision des transformations futures.

Les salariés doivent être préparés, dans les meilleures conditions, à retourner à une activité normale.

Article 4 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le présent accord entre en vigueur le jour de sa signature pour une durée déterminée expirant le 30 septembre 2020, date à laquelle il cessera de recevoir application.

En vigueur étendu en date du 14 avr. 2020

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les obligations des entreprises s'appliquent par ailleurs qu'elles ont notamment pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en particulier dans le cadre du dispositif visé par le présent accord.

Article 5 - Durée et entrée en vigueur de l'accord

En vigueur étendu en date du 14 avr. 2020

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, le présent accord entre en vigueur le jour de sa signature pour une durée déterminée expirant le 30 septembre 2020, date à laquelle il cessera de recevoir application.

En cas de demande de révision, il sera fait application de l'article 1.21 de la convention collective.

Son contenu ne nécessite pas que des dispositions spécifiques soient prévues pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté pour demander l'extension du présent accord et le déposer au cas échéant.

Avenant du 28 mai 2020 à l'accord du 14 avril 2020 relatif aux mesures d'urgence prises en matière d'organisation du travail dans le cadre de la crise sanitaire du Covid-19

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507). (Arrêté du 18 mai 2020 - art. 1)

Article 6 - Révision

Le présent accord entre en vigueur le jour de sa signature pour une durée déterminée expirant le 30 septembre 2020, date à laquelle il cessera de recevoir application.

En vigueur étendu en date du 14 avr. 2020

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application conformément aux dispositions de l'article 1.21 de la convention collective.

Les conditions de validité de l'accord de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507). (Arrêté du 18 mai 2020 - art. 1)

Article - Préambule

Le présent accord entre en vigueur le jour de sa signature pour une durée déterminée expirant le 30 septembre 2020, date à laquelle il cessera de recevoir application.

En vigueur étendu en date du 14 avr. 2020

Face à la crise sanitaire majeure qui touche la France, les dirigeants du présent accord réaffirment le droit de chacun de préserver sa santé et de travailler en sécurité. Il est de la responsabilité de l'entreprise d'organiser le travail dans des conditions adaptées et conformes aux obligations des pouvoirs publics tout comme de prendre et d'appliquer les mesures qui s'imposent pour garantir au moment venu la reprise de son activité économique et l'emploi de ses salariés.

La propagation de la pandémie de Covid-19 et les mesures nécessaires prises par les pouvoirs publics pour limiter ces conséquences ont de lourdes conséquences sociales et économiques pour les entreprises de notre branche. Les entreprises se trouvent confrontées à une baisse de chiffre d'affaires et de ventes. L'activité est réduite de 50 % et les besoins sont urgents. Par ailleurs, toute l'activité commerciale de l'ensemble de nos entreprises est impactée par l'arrêt.

Face à la crise sanitaire, le recours au travail à distance, est un des moyens pour les entreprises de faire face aux difficultés qu'elles rencontrent actuellement, et de préserver l'emploi des salariés.

De plus, limiter la prise de jours de congé peut permettre aux entreprises d'affronter les difficultés pendant la période de crise sanitaire et de se préparer au mieux à une reprise d'activité dès que les conditions de santé le permettront.

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

Article 1er

L'accord collectif relatif aux mesures d'urgence prises en matière d'organisation du travail dans le cadre de la crise sanitaire du Covid-19 conclu le 14 avril 2020 est applicable aux VRP employés par les entreprises de la branche.

Article 2

En vigueur étendu en date du 19 juin 2020

Le présent avenant est conclu dans les mêmes conditions que l'accord qu'il complète et il fait l'objet des mêmes modalités de dépôt.

Article - Préambule

Avenant n° 1 du 23 juin 2020 à l'avenant n° 5 du 4 juin 2019 relatif au temps choisi

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

Article 1er

En vigueur étendu en date du 22 juil. 2020

Compte tenu de l'objet même de l'avenant n° 5 destiné à mettre à jour des dispositions de la convention collective et de l'accord du 28 septembre 2006 relatif au temps choisi et de ce que la convention collective s'applique dans des conditions d'effectif, il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés. En conséquence, les dispositions cotennues dans l'avenant n° 5 s'appliquent dans les mêmes conditions aux entreprises de moins de 50 salariés sauf pour les dispositions pour lesquelles la loi prévoit qu'elles ne s'appliquent pas concernées.

Article 2

En vigueur étendu en date du 22 juil. 2020

Accord collectif du 18 septembre 2020 relatif au dispositif Pro-A

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

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Le présent accord s'applique à l'ensemble des employés appartenant au champ de la convention collective nationale du secteur n° 3131 (IDCC 1404).

Article 2 - Objet de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Un accord relatif aux mesures d'urgence prises en matière d'organisation du travail dans le cadre de la crise sanitaire du Covid-19 a été conclu le 14 avril 2020.

Le champ d'application de cet accord est celui prévu par la convention collective qui dans son article 1.11 indique : « Sauf mention expresse contraire la présente convention collective ne s'applique pas aux représentants et placiers (VRP) qui bénéficient du statut particulier légal? »

Sur la question de l'acquisition et de la prise des congés payés en l'absence de VRP acquièrent des droits dans les mêmes conditions que les autres catégories de salariés. En conséquence il est approuvé en vue de l'objectif poursuivi par l'accord collectif de clarifier ce qui suit :

Le présent avenant est conclu dans les mêmes conditions et pour la même durée que l'avenant n° 5. Il peut être révisé ou dénoncé dans les mêmes conditions.

Le présent avenant sera transmis au ministère du travail et déposé au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Il a été conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives 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 chacune des organisations représentatives.

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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 22 juil. 2020

Par lettre datée du 10 juin 2020, la direction générale du travail a indiqué, en réponse à la demande d'extension du 9 juillet 2019 de l'avenant n° 5 conclu le 4 juin 2019, que cet avenant ne comportait « ni dispositions spécifiques en faveur des entreprises de moins de 50 salariés ni dispositions de luer adhésion ».

Le ministère du travail a demandé par cette même lettre et afin de poursuivre la procédure d'extension, qu'un « avenant ou, à défaut, une lettre partielle justifiant de l'absence de dispositions spécifiques en faveur » des entreprises de moins de 50 salariés lui soit adressé.

L'article 3 (période de professionnalisation) de l'accord du 2 juillet 2015 est devenu applicable du fait de la suppression des dispositions législatives sur ce sujet.

Le présent accord met en œuvre le dispositif « Pro-A » conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les parties signataires relèvent l'importance de la mise en œuvre de ce dispositif dans le cadre de l'accord SLDM qui a pour objet, par des actions de formation ou par des actions de promotion de faire valoir les atouts de l'expérience de :
? de bénéficier d'une formation continue ou professionnelle.

Il est rappelé que le dispositif de la « Pro-A » concerne les salariés visés à l'article L. 6324-1 du code du travail, en particulier les salariés d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat d'insertion à durée indéterminée. Ce dispositif est applicable aux salariés placés en activité partielle. En application de l'article D. 6324-1-1 du code du travail, il concerne les salariés n'ayant pas obtenu un avis de qualification professionnelle au moment de la licence.

Article 3 - Durée du dispositif

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Les formations doivent être prévues d'acquies :
? un contrat de qualification professionnelle (CQP) ;
? une qualification reconnue dans les établissements de la branche (1).

Le contrat « Pro-A » permet d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou équivalent à celui déjà détenu par le salarié. (2)

Le contrat « Pro-A » s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Le contrat peut être prolongé jusqu'à 24 mois pour :
? les personnes qui suivent une formation diplômante de type Bac pro, DUT, BTS ou licence professionnelle ;
? lorsque la nature de la qualification l'exige ;
? pour les personnes bénéficiant d'un contrat unique d'insertion ;
? pour les personnes reconnues vulnérables handicapées.

Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un semestre de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou professionnel, elle peut être allongée à 36 mois.

Les aspects de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les éléments généraux, professionnels et techniques doivent être mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise, si elle dispose d'un service de formation.

(1) Les termes « Une qualification reconnue dans les établissements de la branche » sont ceux de l'extension en tant qu'ils concernent aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.
(Arrêté du 22 janvier 2021 - art. 1)

(2) Par ailleurs de l'extension en tant qu'elle concerne aux dispositions de l'article D. 6324-1-1 du code du travail dans sa version issue du décret n° 2020-262 du 16 mars 2020.
(Arrêté du 22 janvier 2021 - art. 1)

Article 4 - Durée de la formation En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Les heures de formation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative :
? soit du salarié ;
? soit de l'employeur, avec l'accord écrit du salarié et dans la limite, sauf accord d'entreprise, de 30 heures par an et par salarié (si convention de forfait en jours ou en heures sur l'année : limite fixée à 2 % du forfait).

Les actions de formation :
? sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la « Pro-A » ;
? ne doivent pas être inférieures à 150 heures ;
? peuvent être portées au-delà de 25 % pour certaines catégories de bénéficiaires :
?? les jeunes de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un semestre de l'enseignement secondaire et non-titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou professionnel ;
?? les personnes qui suivent une formation diplômante de type Bac pro, DUT, BTS ou licence professionnelle ;
?? lorsque la nature de la qualification l'exige : il en est ainsi du CQP technique de maintenance des matériels de construction et de maintenance en atelier (900 heures sur 18 mois) ;
?? pour les personnes bénéficiant d'un contrat unique d'insertion ;
?? pour les personnes reconnues vulnérables handicapées.

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la formation ou la formation par alternance.

Le tuteur est choisi parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Il doit être titulaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification ou un métier avec l'objectif de formation poursuivi. Un tuteur ne peut pas servir plus de 3 salariés en simultané (contrat de professionnalisation, salarié en contrat « Pro-A », contrat d'apprentissage) et 2 s'il est lui-même employeur.

Le tuteur a notamment pour mission :
? d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les personnes qui dans l'entreprise participent à des actions de formation ;
? d'organiser en lien avec le responsable hiérarchique l'activité de ces personnes dans l'entreprise et de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences, d'aptitudes professionnelles et de savoir-faire professionnels au travers d'actions formalisées en matière de formation ;
? de veiller au respect de lures emplois du temps et des activités qui leur sont confiées ;
? d'assurer la liaison entre les organismes ou établissements de formation et ces personnes ;
? de participer à l'évaluation des compétences acquises.

L'avenant au contrat de travail, précisant la durée et l'objet de l'action de formation envisagée doit être déposé auprès de l'opérateur de compétences.

Lorsque les actions de formation sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Pendant sa formation, le salarié bénéficie de la protection sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 5 - Liste des formations et certifications professionnelles éligibles En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Les parties signataires sont tenues de faire relever du contrat « Pro-A » les diplômes reconnus par la branche SLDM qui s'appuient sur les études de l'observatoire professionnel des métiers et qualifications ainsi que les travaux sont inscrites pour permettre d'anticiper l'évolution des besoins en compétences (cf. annexe 1).

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les parties signataires conviennent de la liste des certifications éligibles au contrat « Pro-A » annexée au présent accord (cf. annexe 2).

Les parties signataires ont confié à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche la mission de déterminer la liste détaillée des formations éligibles.

La liste des certifications et formations éligibles est actualisée régulièrement par la CNFEPP de la branche. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.
(Arrêté du 22 janvier 2021 - art. 1)

Article 6 - Prise en charge financière par l'OPCO des entreprises de proximité En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Les actions de formation professionnelles sont financées dans la limite de l'application de l'article L. 6332-1 du code du travail.

L'opérateur de compétences pourra prendre en charge la rémunération des salariés en formation. Les frais de transport et d'hébergement sont pris en charge selon des modalités décidées au sein de l'OPCO sur proposition de la CPNEFP.

Les frais pédagogiques sont pris en charge sur la base d'un forfait horaire compris entre 9,15 € et 15 € selon les actions de formation sur proposition de la CPNEFP.

Article 7 - Dispositions particulières pour les TPE En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne prévoit pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 8 - Dispositions diverses En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition, il sera étendu au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministère du travail.

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative du secrétariat de la commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Le présent accord entrera en vigueur le 1er jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension.

Il a été conclu pour une durée indéterminée.

Toute révision et toute dénonciation sont soumises aux articles 1.21 et 1.22 de la convention collective nationale. (1)

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation. (Arrêté du 22 janvier 2021 - art. 1)*

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Face à l'évolution profonde de la diffusion du numérique dans l'économie, à laquelle les entreprises de la branche sont confrontées, les partenaires sociaux s'accordent sur l'importance de mettre en place les conditions permettant aux salariés d'accéder aux formations continues éligibles au dispositif « Pro-A », et ce afin de répondre à leurs besoins en compétences et notamment d'anticiper les risques d'obsolescence de celles-ci en raison des fortes mutations de leurs activités, dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, de vulnérabilité des emplois et de déficit d'attractivité des métiers.

L'activité des entreprises de la branche SLDM évolue sous l'effet de différents facteurs qui se situent aussi bien au niveau des entreprises elles-mêmes, que de leurs clients :

? les matériels et équipements distribués et loués par les entreprises de la branche connaissent des évolutions technologiques qui peuvent se situer dans la continuité des équipements anciens (équipements connectés) ou en rupture (robots, cobots) ;

? de nouveaux entrants (plates-formes de mise en relation entre l'offre et la demande, plates-formes de services) viennent se joindre à celle de la chaîne de valeur et qui entraînent le développement de nouveaux acteurs ;

? les clients des entreprises de la branche voient des transformations liées aux nouvelles technologies dans leur activité, et leurs pratiques et leurs modes de consommation évoluent (achat en ligne, désintermédiation) ; et enfin

? les outils de travail et de gestion à disposition des entreprises de la branche connaissent eux aussi des évolutions technologiques (cloud, logiciel de gestion, site web et réseaux sociaux).

Cette situation conduit à l'essor numérique impactant non seulement les activités et l'organisation du travail dans les entreprises de la branche SLDM mais aussi les métiers et les compétences de l'ensemble des salariés des entreprises : « Salariés des activités et activités de maintenance », « Services et fonctions logistiques », « Matiers premières des produits et services », « Gestion, administration des entreprises ».

Eu égard à ce contexte de fortes mutations du secteur, les partenaires sociaux ont jugé nécessaire de conclure un accord spécifique sur le dispositif « Pro-A » à destination des femmes comme des hommes. L'objectif, pour le salarié, est de sécuriser son parcours professionnel dans une optique d'évolution, de réorientation ou de reconversion de projets qualitatifs entre salariés et employeurs. Pour l'employeur, la « Pro-A » répond à un besoin de prévention des conséquences des mutations technologiques et économiques et vise à permettre l'accès à la qualification quand l'activité est conditionnée par l'obtention d'une certification asbclise ueinumneq en emploi, via la formation continue.

Annexes

Article - Annexe 1 Liste des documents permettant l'identification des besoins de diplômés éligibles au dispositif Pro-A

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Rapport 2018 de la branche SDLM.

Étude relative à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), 2013.

Étude sur l'impact du numérique et des nouvelles technologies sur les métiers de la branche SDLM, 2019.

Article - Annexe 2 Liste des certifications éligibles à la Pro-A dans la branche SDLM

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Analyse par filière de métiers des entreprises de la branche SLDM : « Filières techniques et activités de maintenance », « Circuits de production des produits et services », « Services et fonctions logistiques ». Les activités de ces filières de métiers ont considérablement évolué sous l'effet de l'impact de la digitalisation qu'il s'agit de la robotisation et de l'automatisation des équipements et véhicules, de l'essor du commerce en ligne et du déploiement des plates-formes de mise en relation et de services et de la digitalisation des processus et outils de travail. Ces transformations numériques entraînent un accroissement des besoins en formation.

Cette analyse s'inscrit dans un contexte de croissance globale malgré de fortes tensions en recrutement des entreprises (6 000 emplois non délocalisables à l'exportation par an) :

? matériels agricoles et espaces verts (MAEV) : croissance forte malgré la volatilité des prix et des marchés, concentration des acteurs (distributeurs et clients), impact des nouvelles technologies ;

? matériels construction/manutention (MCM) : croissance forte car forte demande (BTP notamment), les prix restent néanmoins faibles, stabilisation des recrutements (croissance des marges de la location à l'international).

L'ensemble des recrutements de la branche SLDM fait face à :

? une pénurie de main-d'œuvre (techniciens/mécaniciens principalement, suivi des métiers de la mesure, du pesage de vente) ;

? un vieillissement des effectifs (plus d'un tiers de seniors et une ancienneté moyenne de 10,1 ans dans les entreprises adhérentes aux entreprises de la branche en 2017) ;

? un déficit d'attractivité des métiers.

Solutions techniques et activités de maintenance

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Beunlits officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200045_0000_0014.pdf/BOCC

Dans la catégorie « Salariés des activités et activités de maintenance » (page 120 du BCOC 2020-45) est ajouté le CQP suivant :

? technicien de maintenance spécialiste des matériels d'espaces verts ;

? matériel de parcage ;

? matériel à usage professionnel."

Dans le développement sur les risques d'obsolescence dans ce document l'alinéa consacré au scolarisation des jeunes (page 120 du BCOC 2020-45) est remplacé par la rédaction suivante :

« À noter que pour le secteur des espaces verts, on assiste depuis

puésiruls années à une esxopolin de la daednme puor les enigns robotisés ou automatisés, nmmtaont puor les pdurotis à btiatere mias assui un développement des tcehilongeos sur les matériels à usage pniioonrefssel ; ce qui iquilmpe une montée en compétences des métiers de la mcnniaantee des matériels d'espaces verts."

En résumé : l'évolution des compétences des équipes de mintage : vres un enieisnemcrhst du métier

(Tableau non reproduit, cltansubloe en lgine sur le stie Légifrance, ruruqibe Bnutiells ofcleiifs des cveintnoos collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200045_0000_0014.pdf/BOCC

Commercialisation des pridutos et services

(Tableau non reproduit, ctuslblaone en lgine sur le stie Légifrance, rrbuuqie Belntlius oficifeis des cnoitnevnos collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200045_0000_0014.pdf/BOCC

La focre de vtene : vres un esniihserecnmt du métier

(Tableau non reproduit, cuosantble en linge sur le stie Légifrance, rrburuqie Bleitnlus oifelcifs des cnoivnteos collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200045_0000_0014.pdf/BOCC

Management de l'activité : évolution de l'activité du mnngemaat intermédiaire

(Tableau non reproduit, cutbsllanoe en linge sur le stie Légifrance, rrbuuqie Btlluneis oifilces des cotonvnines collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200045_0000_0014.pdf/BOCC

Logistique/Magasin

(Tableau non reproduit, cntlbolause en lgine sur le stie Légifrance, ruqbiure Bnulilets ofeiflces des cienvntonos collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200045_0000_0014.pdf/BOCC

Est retiré le CQP suvniat : magasinier/ vdneeur en pièces de rngaehce et équipement des matériels de prcas et jairdns (page 125 du BCOC 2020-45).

Est ajouté le CQP vendeur/ girsoaetinne de pièces tqieeunchs de matériels agricoles, d'espaces verts, de construction, de munatoneitn dnas la catégorie « Logistique/ maasign sscrueets acreilogs et construction/ mitneutann ».

Accord collectif du 18 septembre 2020 relatif à la formation professionnelle

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

Article 1er - Objectifs et priorités
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Les sitnireaags du présent aorccd considèrent que la sécurisation des paorrcs pnisofoeornlss par la cooucsittrnn de porruacs de

Le développement sur les rqiueus d'obsolescence des compétences dnas ce dnomaie est remplacé par la rédaction stanviue :

« En cuors ou à croust terme, on osrbeve que :
? les oliuts digitaux/ de dgcignioatss prmentteet de gérer puls fennemit une ftoioncn aemoepsirninvptns qui dnviest stratégique (le masagin est un ctnree de pirfot dnot les résultats puneevt être vearabils en fioncton des pmeoncrears des magasins) ;
? le développement des ofrefs cucnrreotnes en ligne (pure-players, ccuestuortrns et frsseoiruuns ?) nécessite de trleialvr puls fennemit les aeavagnts cionerrtuclens de l'entreprise et de vrisealor puls fnrmoteet l'articulation aevc l'atelier (enjeu de fidélisation des cteilns et des nvuueox entrants) ;
? un développement de la rtaileon cenlit à dcasinte (déploiement des orffes en ligne, cosniel cilent à dtsnicae ?) ;
? les activités cmliciormeaeas pnerntet de l'importance dnas l'activité du msgaain et pevuent s'exercer y cmioprs hros masiagn ;

À moyen/ Inog terme, les taenndces pionraeut s'orienter vres :
? un développement de la création de paofmtreles lqtusgoeii puor la ciltatrisasnen de la cnmoadme et le sokactge des pièces, à la faeuvr du phénomène de ciacoetonrtnn à l'uvre dnas la branche, vorie des snlotiuos mutualisées etrne psluueirs eeetrnsrips ou steis intégrant également les achats, viroe la préparation des matériels."

Zoom sur l'évolution du métier de vnueder gtnioeirnsae :

Une fictonon ansmevptiinropenos qui divenet stratégique
? Rncorfmeenet des capacités à pendrre en cmptoe les imcatps économiques des aosrinpeptemoinvns et à reehrcehr la sooluitun omppale puor le cilnt en treems de coûts, de délais et de qualité
Une aettotinn renforcée sur le coniesl technique, aganavte ccteenroinurl incontournable
? Assurer un coeinsl tueihqnce pemfraront sur des matériels de puls en puls techniques, en alctarutiion aevc l'atelier
Diversification des cuanax de dsioibrtiun et nciorasse de la gtsioen de la rolieatn cilnt à distance
? Eepxltoir les otliuls digitaux, dnot les otuils de vtnee en ligne puor ceuoinmumqr eamfnciefect aevc les ctlines et pseuosr des oeoffs adaptées
? Réaliser une vellie ctluierlcnonere en ligne
Part cisatnrose de la donnée client
? Aetmelinr les systèmes d'informations aevc de la donnée celnit (identifier les enjeux, les usages) en dutoemcnnat les cctatnos cietlins par des coierematmns qftialuait (compréhension de la criticité de l'information, mrlleueiee denoaimoctutn des cotanctns clients)
? Aanelstyr les données dplisnoibes sur les cnetils puor anticiper/ adapter/ pleenioanssrr les ptospriois commerciales

fromitoan qianlutifas validés diot être un ojbeictf piaorrtie des entreprises.

Les ptanaeairrs suiacoX rappelleInt que le présent aorccd diot ptetrerme aux salariés de fiare fcae aux évolutions des métiers et de la profession, de foirvaeSr luer purroacs pesfennsoirol et le déroulement de luer carrière dnas l'objectif d'une psogosreirn d'au minos un nieavu de qofaliatiiuon au curos de luer vie professionnelle.

Ils s'appuient sur les tarvaux de l'observatoire peocirstpf des métiers et des qualifications.

Dans cette optique, les preiaatrens sciuaoX iseisnnt sur l'intérêt de coemnbr les différents dtisofpiiss de formation, vtlaaoidin des acuqis de l'expérience (VAE), projet de taniorstin pesnonoieillsfe (PTP), viore le paln de développement des compétences, puor répondre à un objectif de foormatin pseeforsilnnoe qntfulaiaie validée par un diplôme, un titre, un CQP et cnreoutbr à la sécurisation des puoracs professionnels.

Article 2 - Plan de développement des compétences (PDC)

Le présent article se substitue à l'article 1.3 de l'accord du 2 juillet 2015.

Conformément aux articles L. 6321-1 et suivants du code du travail, le plan de développement de compétences géorgue l'ensemble des formations réalisées à l'initiative de l'employeur.

L'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.

Les priorités stratégiques intègrent les enseignements à perdre en comptant les objectifs et les priorités de formation, notamment en matière d'actions que de publics, définies au niveau de la branche dans le présent accord, hors de l'élaboration du plan de développement des compétences et des actions de formation à mettre en œuvre.

Les actions sont classées en deux catégories :

? les actions de formation obligatoire qui sont celles qui concernent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application de dispositions légales et réglementaires. Elles comprennent du temps de travail effectif et donnent lieu au paiement de la rémunération par l'employeur qui définit les modalités de formation pour l'exécution de bonne foi du contrat de travail afin de satisfaire son obligation d'adaptation des salariés aux fonctions ;

? les actions de formation facultative qui sont celles ci-dessus, dont non obligatoires : elles comprennent aussi du temps de travail effectif et donnent lieu au paiement de la rémunération, sauf lorsqu'elles se déroulent hors temps de travail.

Le plan de développement des compétences permet de réaliser des actions de formation en présentiel ou tirées (AFEST), en plus des formations en présentiel ou en tout ou partie à distance.

Le plan de développement des compétences peut également prévoir des actions de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience (VAE) et promotion des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme.

Le plan peut inclure aussi d'autres types d'actions de professionnalisation, de tutorat, de mise en situation, de panoplies issues de la stratégie de l'entreprise en matière de développement des compétences de ses salariés.

Le départ du salarié en formation, dans le cadre du plan de développement des compétences, consiste à l'exécution d'une mission professionnelle et donc à l'exécution normale du contrat de travail. Le salarié bénéficie de sa rémunération et de la protection sociale de l'entreprise. À ce titre, il est tenu d'une obligation d'assiduité et doit respecter les conditions de mise en œuvre de l'action de formation telles que prévues par son employeur.

Pour les actions de formation se déroulant en dehors des heures de travail et du temps habituel du travail, les entreprises tanment aux salariés la programmation des formations en respectant un délai de prévenance d'au moins 4 semaines. Ce délai peut être réduit avec l'accord du salarié. Ces formations en dehors du temps de travail nécessitent l'accord du salarié concerné.

Les stages du présent accord comprennent aux entreprises de prendre en charge par avance les frais prévisibles des salariés occasionnés par le départ en formation (restauration, déplacement, hébergement). Pour les formations se déroulant en dehors du temps de travail, l'employeur peut également prendre en charge les frais induits par la garde d'enfant.

Article 3 - Compte personnel formation (CPF)

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Le présent article se substitue à l'article 4.2, respectivement le 2e alinéa de l'article 4.3 et le 2e alinéa de l'article 4.4 de l'accord du 2 juillet 2015.

Depuis le 1er janvier 2019, dans le cadre de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le CPF est crédité en euros et non plus en heures conformément aux nouvelles dispositions législatives et réglementaires.

L'inscription du crédit en euros s'effectue dans le courant du 1er trimestre suivant l'année d'acquisition.

Le compte est consultable sur <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/>. Le salarié peut également se connecter via l'application mobile « Mon compte formation ».

Le salarié peut se former de sa propre initiative via son CPF.

3.1. Modalités d'alimentation du CPF

Le CPF est alimenté automatiquement à la fin de chaque année professionnelle au temps de travail réalisé au cours de l'année par le salarié dans la limite d'un plafond. Les droits restent acquis même en cas de cessation d'emploi ou de perte d'emploi.

Conformément à l'article L. 6323-11 du code du travail, les salariés ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année acquièrent à compter de l'alimentation au titre de l'année 2019 le crédit annuel d'euros pour se former (plafonné dans les conditions définies par la loi).

Pour les salariés « moins qualifiés » (niveau BEP, CAP), conformément à l'article L. 6323-11-1 du code du travail, le montant annuel du crédit CPF est majoré conformément aux dispositions légales.

Les salariés à temps partiel, dont le temps de travail est compris entre 50 % et 100 % du temps complet, bénéficient des mêmes droits d'acquisition des droits que les salariés à temps plein afin de recouvrer l'accès à la formation et leur employabilité.

Une période est maintenue pour les salariés dont le temps partiel est inférieur à 50 % du temps complet.

Pour les salariés qui ont travaillé de manière différente au cours d'une même année, le montant d'alimentation annuel et le plafond des heures sont appliqués.

Les périodes d'absence du salarié pour accident du travail et maladie professionnelle, congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soins familiaux, parentalité d'éducation ou de paternité et d'accueil de l'enfant sont intégralement pris en compte pour le calcul de la durée du travail effectuée.

En outre, pendant l'absence au titre d'un contrat de travail professionnel, le salarié cumule d'acquies un droit à CPF.

3.2. Mise en œuvre du CPF

Les 2 premiers alinéas de l'article 4.6 de l'accord du 2 juillet 2015 sont remplacés par la rédaction suivante :

« Les formations financées dans le cadre du CPF, mises en œuvre en dehors du temps de travail, ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur. Si l'exercice du CPF nécessite à cette occasion une autorisation d'absence (congés annuels, journées RTT, congés sans solde ?), l'accord de l'employeur est alors requis pour cette autorisation d'absence conformément à la réglementation propre à chaque type d'absence. Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie sur le temps de travail, une autorisation d'absence par l'employeur est nécessaire. L'absence de réponse de l'employeur dans le délai de 30 jours défini par l'article R. 6323-4 du code du travail vaut acceptation.

Il en est de même lorsque la formation est financée au titre des heures permises d'acquies le salaire de congés professionnels et de compétences ou des heures consacrées à l'accompagnement à la VAE. Les heures utilisées pendant le temps de travail comprennent un temps de travail effectif et donnent lieu au paiement de la rémunération. »

L'article 4.6 de l'accord du 2 juillet 2015 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Pour les formations financées dans le cadre du CPF lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie sur le temps de travail, l'accord de l'employeur est nécessaire sur le contrat et le carnet de formation. Il en est notamment ainsi lorsque l'action de formation

permet de connaître les besoins du salarié et les besoins de l'entreprise. »

3.3. Formations éligibles au CPF

Les formations éligibles au CPF sont les formations définies par l'article L. 6323-6 du code du travail et sanctionnées :

- ? par une formation professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- ? par une action de formation de base de compétences faisant partie d'une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- ? par une formation ou une habilitation enregistrée dans le répertoire spécifique, dont la certification est prévue au code de commerce et de compétences professionnelles (CléA).

Sont également éligibles les actions de formation permises :

- ? d'acquies le socle de connaissances et de compétences ; ou
- ? de valider les acquis de l'expérience ; ou
- ? de réaliser un plan de compétences ; ou
- ? de préparer l'épreuve théorique du code de la route et l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe poids ; ou
- ? de créer ou reprendre une entreprise.

Seuls les candidats de qualification professionnelle (CQP) ou blocs de compétences inscrits au RNCP sont éligibles au compte personnel de formation.

3.4. Aménagement du CPF

L'article 4.5 de l'accord du 2 juillet 2015 est désormais rédigé ainsi :

« Le CPF peut être abondé conformément aux dispositions légales, c'est-à-dire, à la date de signature du présent accord :
? dans les hypothèses prévues par l'article L. 6323-13 du code du travail ;
? par application de l'article L. 6323-14 du code du travail qui prévoit la possibilité d'un annulation par accord collectif prévu dans la définition des formations éligibles et les salariés concernés ;
? par application de l'article L. 6323-4-II du code du travail qui prévoit différentes possibilités d'abondement pour assurer le financement d'une formation dont le coût est supérieur au montant inscrit sur le compte personnel de formation du salarié. »

Article 4 - Projet de transition professionnelle (PTP)
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Le projet de transition professionnelle est une modalité particulière de formation du CPF, destinée aux salariés titulaires d'un diplôme de métier ou de profession de formation initiale en lien avec leur projet.

4.1. Formations financées par le PTP

Le PTP peut être utilisé pour financer des formations certifiantes, éligibles au CPF, destinées à permettre au salarié de changer de métier ou de profession.

4.2. Conditions et modalités

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'elle ait été la nature des fonctions de travail successives.

L'ancienneté s'apprécie à la date de départ en formation du salarié.

Les actions de formation du projet de transition professionnelle s'accomplissent en tout ou partie pendant les temps de travail, sauf cas particulier.

Lorsque la formation souhaitée comporte une interruption convenue de travail de plus de 6 mois, le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 120 jours avant le début de l'action de formation.

Lorsque la formation souhaitée comporte une interruption

convenue de travail de plus de 6 mois, ou que celle-ci se déroule à temps partiel, le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début de l'action de formation.

L'employeur doit répondre au salarié dans les 30 jours suivant la réception de la demande de congé.

En l'absence de réponse de l'employeur dans le délai imparti, l'autorisation de congé est acquise de plein droit.

4.3. Rémunération et droits en PTP

La rémunération pendant le congé de transition professionnelle est définie par les articles D. 6323-18-1 et suivants du code du travail.

Le salarié est considéré comme salarié de la formation professionnelle et bénéficie du maintien de sa protection sociale et est couvert contre le risque d'accident du travail.

Le temps passé en formation est assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés, de l'ancienneté et des droits qui y sont liés.

Le salarié en congé de formation ne peut exercer des fonctions de représentant du personnel ou d'administrateur de l'entreprise ou de la branche. Il reste également électeur et éligible aux élections professionnelles.

Il doit justifier de sa présence en formation, et à l'issue, réintègre son poste de travail ou un poste équivalent.

Article 5 - Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

La POE est mise en œuvre pour répondre aux besoins identifiés par la branche sur les emplois à caractère technique, de vente, en accord avec le conseil d'administration de l'OPCO conformément aux dispositions de l'article L. 6326-3 du code du travail.

Article 6 - Égalité femme/homme dans le domaine de la formation
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Les dispositions antérieures à la conclusion du présent accord ont pris en compte l'objectif de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle.

Article 7 - Entretien professionnel
En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Le présent accord se situe à l'article 6 de l'accord du 2 juillet 2015.

Un entretien professionnel est organisé selon les modalités définies par l'article L. 6315-1 du code du travail.

7.1. Bénéficiaires

Chaque salarié doit bénéficier d'un entretien professionnel tous les 2 ans avec la possibilité pour les employés de l'étendre à 3 ans. Lors de son embauche, le salarié est informé de cette disposition.

Cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue du congé maternité, d'un congé parental d'éducation, ou d'une activité à temps partiel pendant ce congé, d'un congé de suite familiale, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée dans les entreprises d'au moins 300 salariés, d'une longue maladie, au sens de l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

Cet entretien peut avoir lieu à l'initiative du salarié à une date antérieure à la reprise de poste.

7.2. Finalité

L'entretien professionnel est consacré à l'examen des

pvtepercises d'évolution professionnelle, ntnmemaot en temers de qiaucitaflin et d'emploi.

Cet etinetern périodique est en eefft l'occasion d'une alyanse des bioness du salarié alxuques une aicotn de firootman pteerrmtait de répondre, en teemrs de miteiann ou de développement des compétences, cotpme tneu de l'évolution prévisible de l'emploi exercé, des ocitebjfs de l'entreprise et du preojt penierssofnol ou pesonnel du salarié.

À cette fin, l'employeur inofmre ses salariés, en amont ou à l'occasion de cet entretien, de la possibilité de rucroir à des servecis de cesoinl en évolution pnesinleolosre (CEP), gratuits, dispensés par des opérateurs du CEP qui porounrt à des fnis de préparation de l'entretien les aedir à fraie le pnoit sur luer sttauiou et lures compétences penoeilslnfsoers ou enorce les amcoagecnpr dnas leurs poejrts professionnels.

Il diot dorénavant cmeptrour des imirontaofns qanut à l'activation du cotpme pnesenorl de foimraotn et des possibilités d'abondement que l'employeur est scbetisplue de financer.

7.3. Modalités

L'entretien peroniessfnol a leiu à l'initiative de l'employeur.

L'employeur définit les coindtoins d'organisation des entretiens. Il en imrfone le comité saciol et économique lorsqu'il existe. Le comité sacoil et économique puet émettre des ornviaebtoss sur celles-ci.

L'employeur rned cpmote par écrit au salarié des colucosnins et, le cas échéant, des ppiroitsnoos d'action de fimtoaron de l'entretien professionnel.

L'entretien psosrnnfioeel est dicisntt dnas son ojebt d'un éventuel etrntieen anenul d'évaluation eisntaxt dnas l'entreprise. Ainsi, qnaud duex eetnrines snot organisés l'un à la stiué de l'autre, ils dnenont leiu à l'établissement de domectus distincts.

Il se déroule dnas un leiu adapté, en derohs de tuote présence de tiers.

Au crous de l'entretien pfnnsesieorol snot abordés, en ttnaet cptomte de la msie en ?uvre dnas l'entreprise des aiotcns ciduotens dnas le cdrae du paln de développement des compétences, ntaomenmt les ptions sauitnvs :

- ? les moneys d'accès à l'information sur les diptisiosfs de ftoomrian eaisxttns ;
- ? l'identification des obtcjfies de ptsienroiloaiosfnasn qui pureinorat être définis au bénéfice du salarié puor lui pterremte de s'adapter à l'évolution de son poste, de recrfnoer sa qtiofacuillan ou de développer ses compétences ;
- ? l'identification du ou des diptioifss de firoatm auqux il prriaut être fiat apepl en fniocton des oetifcbjs retuens ;
- ? la possibilité puor le salarié d'utiliser son cptomte peneosrnl de froitoman visé à l'article 3 du présent acrod ;
- ? les cniidtonos de réalisation de la formation, neotatmmt au rgrad du tpmes de taavrl et, dnas ce cas, les eeengt mangs réciproques qui penevnt en découler.

Les bsoiens ansii identifiés fnot l'objet, après analyse, et dnas ttuoe la mesure du possible, de psntoiropos d'actions de formation, en lein aevc la pqlutioe de gtosein prévisionnelle de l'emploi et des compétences au sien de l'entreprise.

Ces ptosooipirns peeuvnt s'inscrire dnas le cdare du ficneenanmt du paln de développement des compétences et/ ou être articulées aevc d'autres disoitifpss tles que le cptomte peernonsl de formation.

Les seaitagirms s'entendent puor que les eretsprnies s'emploient à :

- ? fomrer l'encadrement à la ctduoie d'entretien et prrende en crhage la fmitraoon des pnoesens auasnrst la msie en ?uvre des eniteernts possenlrifnoes ;
- ? préparer l'entretien, et imernfor le salarié sur le déroulement et les oicfbtjes de l'entretien ;
- ? réaliser l'entretien iievddnuil dnas un mleiiu adapté ;
- ? flmsoairer dnas un dumoncet asicbslece au salarié les clounncsios de l'entretien pensirfoensl et les eegnnteagms éventuels de l'entreprise, en lsansiat la possibilité au salarié d'exprimer ses observations.

Les esrtteirnps définiront les modalités d'organisation de l'entretien professionnel, en pcraueiltr en termes de pfaniatcolin et de soprput puor la faoiolmitasrn des conclusions, aifn que l'entretien se déroule dnas les mlileeeurs conditions.

7.4. Périodicité

Indépendamment de l'entretien prévu au pahrpaaage 7.1 ci-avant, tuos les 6 ans, l'entretien pssoienornefl dnnoe leiu à un récapitulatif du prrcuoas professionnel.

Cet état des luix peermt de vérifier si le salarié a bénéficié de l'entretien prévu au prrhagaape 7.1 et s'il a :

- ? suivi au monis une atcoïn de frimootan ;
- ? aiuqcs des éléments de citfceiioatn par la fmoaroin ou par une viaadltion des auiqcs de son expérience ;
- ? bénéficié d'une pirgosorsen silaaarle ou professionnelle.

Cet état des lieux dnnoe leiu à la rédaction d'un dcuemont dnnot une ciope est rimese au salarié.

Article 8 - Le contrat d'apprentissage En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Le présent altrcie se sbtutisue à l'avenant du 24 nvembroe 2011 relatif à l'apprentissage.

Les ptiears au présent arcocd rppanleelt luer aeatmetcnht au système de fairtoomn en apprentissage.

L'apprentissage ccunroot en effet aux oifbtcejs éducatifs de la nation. Il a puor ojebt de dnneer à des jnuees travailleurs, anayt sisiafatt à l'obligation scolaire, une fomotrian générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une ctetioifarcin professionnelle, sanctionnée par un diplôme ou un tirtre à finalité professionnelle, enregistrée au répertoire nnatoial des crcfiaotiintes professionnelles.

Le cotarnt d'apprentissage, colcnu conformément aux aecrilts L. 6221-1 et sivntuas du cdoe du travail, puet aivor une durée déterminée ou indéterminée. Il puet être colcnu etrne 16 ans au mnios et 29 ans révolus au début de l'apprentissage. Dnas craneeis conditions, le mimiumm d'âge puet être abaissé à 15 ans.

En revanche, la période d'apprentissage est égale à celle du cycle de frtoaiomn préparant à la quautiliifcan qui fiat l'objet du contrat, celle-ci vniraat de 6 mos à 3 ans en fotoicnn de la pserofsoin et des niauvex de qciataflouin acquis et visés.

Le ryhmte de l'alternance diot être établi en tenant coptme du niveau de froitamon préparée, de l'âge moeyn des juenes et des cattnrneios liées à l'activité des entreprises.

Celles-ci oasegninrt l'emploi du tpmes des apprentis, de tlele sotre qu'un tpmes pronesnel saniusfft luer prtetmee de mneer à bein luer porejt professionnel, aifn de luer gntiaar de mlerueelis ceanchs de réussite aux examens.

Le maître d'apprentissage est choisi, dnas les cndtnoios prévues par la loi, par l'employeur sur la bsaie du vrntloioat prami les salariés qualifiés de l'entreprise.

Les pnireaaters scaiuox connnnievet de l'importance du maître d'apprentissage en ce qu'il est un atout puor l'entreprise. Il améliore l'intégration des jeunes, dfsiufe la cruutle de l'alternance dnas l'entreprise, et fidélise les salariés.

Un maître d'apprentissage ne puet pas auesrsr le svuii de puls de duex apitperns en même temps.

Il a puor msision de développer une atiuttde fairctomre en :

- ? pntiiapact ou étant informé du rneumretcet de l'apprenti (en fitncoon de la tlliae de l'entreprise) ;
- ? aeiullcnat et intégrant le jenué dnas l'entreprise en lui présentant l'entreprise, ses activités et ses emplois, en l'informant des dorits et drovies liés à son statut ;
- ? orasiangt la prsoeroisgn de la froitmiaon en laoiisn aevc le CFA ;
- ? ogannsairt le suivi des périodes en eitspnerre et panaircptit à l'évaluation et la ciioacatrfen de la fmaotiron ;
- ? arnausst la msie en saioiuttn de tairavl et onsaginart la progression.

Il dispose du temps nécessaire à l'exercice de sa mission et ne peut exercer ses fonctions à l'égard de plus de 2 salariés en tant qu'apprentissage, de contrat de professionnalisation, ou dans le cadre du dispositif « Pro-A ».

L'apprenti est rémunéré selon un salaire déterminé en pourcentage du Smic et dont le montant varie en fonction de l'âge du bénéficiaire et de l'année d'exécution du contrat conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables.

Les négociations relatives aux conditions qu'elles ont la possibilité si elles le souhaitent de verser aux salariés des apprentis.

Lorsque l'apprenti atteint l'âge de 18 ou de 21 ans, le taux de rémunération correspond au 1er jour du mois qui suit l'anniversaire du jeune.

Ces dispositions s'appliquent aux contrats d'apprentissage conclus après la date d'entrée en vigueur du présent accord. Les contrats en cours sont aussi soumis à ce nouveau barème hors d'un engagement lié à l'année d'exécution du contrat ou à l'âge de l'apprenti.

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée en totalité de formation d'apprentis ou s'ajoute à l'apprentissage. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Les négociations sociales insistent sur le fait que l'apprentissage représente un enjeu essentiel dans la création de vivres et de compétences, notamment dans les métiers en tension.

(1) Airtce étendu sous réserve des dispositions de l'article D. 6222-26 du code du travail, tel qu'il résulte du décret n° 2018-1347 du 28 décembre 2018. (Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Article 9 - Le contrat de professionnalisation En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Le présent accord se substitue à l'article 2 (contrat de professionnalisation) de l'accord du 2 juillet 2015.

9.1. Objectif et public

Les entreprises souhaitent promouvoir une pratique ouverte et rester le plus possible pour permettre aux entreprises de développer l'alternance en fonction de leurs besoins réels de formation.

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Il est en effet ouvert à toute personne âgée de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle ou sans diplôme initial, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, ainsi qu'aux bénéficiaires du RSA, de l'AAS ou AAH, ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat d'insertion.

9.2. Priorités

Sont prioritaires en priorité par l'OPCO 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 n° 1 du 12 juin 2018 portant modification de l'annexe VII de l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification des emplois.

La CNPE dresse et met à jour la liste des diplômes, titres et certifications 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 présent accord est établie par la CNPE à partir des éléments d'information communiqués par la section paritaire professionnelle (SPP) de l'OPCO et de l'observatoire des métiers de la branche.

Ces listes sont communiquées à l'OPCO et sont disponibles sur le site de l'observatoire des métiers et des qualifications.

9.3. Durée du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut être à durée déterminée ou à durée indéterminée. Il est établi par écrit.

La durée du contrat de professionnalisation quand il est à durée déterminée, ou celle de l'action de formation professionnelle se situe au début d'un contrat à durée indéterminée, est comprise entre 6 mois et 24 mois.

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.

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 formation professionnelle peut excéder 24 mois en application de ce renouvellement.

La durée de l'avenant de renouvellement est fixée par la période renouvelable 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 du code du travail.

Les durées portées jusqu'à 24 mois intéressent :
? le public visé à l'article 9.1 du présent accord, et en particulier ceux dont le niveau de formation est inférieur au baccalauréat ;
ou
? toute formation ou parcours débouchant sur un diplôme ou un titre à finalité professionnelle correspondant aux besoins de la branche, un certificat de qualification professionnelle de la branche, une qualification professionnelle permettant l'accès à un emploi dans la branche, notamment ceux visés par les emplois repères de l'avenant n° 1 du 12 juin 2018 portant modification de l'annexe VII de l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification des emplois.

9.4. Durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, la durée des actions d'évaluations, d'accompagnement, ainsi que des enseignements généraux, professionnels et transversaux peut dépasser 25 % lorsque l'objectif du contrat de professionnalisation concorde avec les objectifs et aux publics visés à l'article 9.1 du présent accord.

La durée mentionnée au paragraphe précédent peut dépasser 25 % de la durée totale du contrat de professionnalisation en cas d'utilisation des possibilités prévues par l'article L. 6325-7 du code du travail.

Afin d'assurer un suivi de qualité à l'égard des objectifs fixés par les parties au contrat de professionnalisation, les représentants du présent accord soulignent l'importance du rôle de la formation tout au long de la durée de ce contrat.

Dans un délai de 2 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 œuvre 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 principe en matière par l'OPCO compétent qui participe au financement des actions d'évaluation, d'individualisation,

d'accompagnement et de formation liées à ce contrat.

9.5. Rémunération

	Salarié âgé de moins de 21 ans	Salarié âgé de 21 à 25 ans	Salarié âgé de 26 ans et +
Titulaire d'un diplôme minimum professionnel ou diplôme professionnel inférieur au baccalauréat	55 % du Smic	70 % du Smic	85 % du salaire minimum conventionnel d'entrée, avec un minimum égal au Smic
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	

Toute poursuite d'un cycle de formation en apprentissage vise à obtenir une qualification supérieure ou complémentaire donnant lieu à la conclusion d'un nouveau contrat de professionnalisation ou au renouvellement du contrat initial, dans la même entreprise ou dans une autre entreprise de la branche, doit s'analyser comme la proutisie de la formation et doit donner lieu à une rémunération au moins égale à celle prévue pour la même année.

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 13e 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.

9.6. Financement par l'OPCO

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation financées par l'OPCO au minimum sur la base du forfait horaire fixé par l'article D. 6332-86 du code du travail.

9.7. Rôle de l'OPCO de professionnalisation

Conformément aux dispositions de l'article L. 6325-7 du code du travail, le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si :

- ? le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;
- ? le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification visée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation.

Article 10 - Tutorat

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

10.1. Outils et soutien du tuteur ou maître d'apprentissage

Les partenaires sociaux considèrent que le développement du tuteur est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions de professionnalisation.

La formation doit être assurée pour :

- ? de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des dispositifs d'apprentissage, de professionnalisation et de « Pro-A » ;
- ? 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.

10.2. Conditions du tutorat

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 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur a pour mission de former le salarié à l'établissement dans le cadre de sa formation professionnelle. Dans ce cas, le tuteur est choisi par l'employeur, sur une liste de volontaires de la branche, le tuteur peut être l'employeur lui-même s'il remplit les conditions de qualification et

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du contrat de professionnalisation une rémunération définie selon le tableau suivant :

d'expérience.

Le rôle du tuteur est essentiel : il doit posséder non seulement une expérience professionnelle mais aussi des qualités de communication et de pédagogie.

Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 2 salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation, de « Pro-A », ou de contrats d'apprentissage.

Il assure également 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 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 de jeunes. Pour ce faire, il est prévu au moins 2 heures par semaine à charge du salarié dont le tuteur a été confié. (1)

Pour 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.

(1) Près de la moitié de l'extension en ce qu'elle concerne aux dispositions des articles L. 6223-5, L. 6223-7, D. 6325-7 et D. 6325-8 du code du travail. (Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Article 11 - Désignation de l'OPCO par la branche En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

L'opérateur de compétences désigné par la branche est celui de l'économie de proximité, conformément aux dispositions de l'accord du 6 mars 2019 portant désignation d'un opérateur de compétences dans la branche.

Le salaire minimum du dispositif de formation est fixé conformément aux dispositions des articles L. 6331-1 et L. 6331-3 du code du travail.

Article 12 - Portée de l'accord En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Tout accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement conclu en matière de formation professionnelle, ne peut déroger au présent accord que s'il comporte des garanties au moins équivalentes.

(1) Article exclu de l'extension comme étant contraire aux articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail. (Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Article 13 - Entreprise de moins de 50 salariés En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Les dispositions prévues dans le présent accord s'appliquent dans les mêmes conditions aux entreprises de moins de 50 salariés sauf pour celles pour lesquelles la loi prévoit qu'elles ne sont pas concernées.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu par les dispositions de l'article L. 2232-6 du code du travail, il prendra effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension à intervenir dans les meilleurs délais.

Il est mis fin aux accords suivants :

? accord du 20 novembre 2009 et l'avenant n° 1 du 3 décembre 2013 relatives aux versements au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP) visés à l'article L. 633219, dénoncés par l'entrée en application de l'avenant du 2 juillet 2015 ;
? avenant du 24 novembre 2011 relatif à l'apprentissage ;
? avenant n° 1 du 16 février 2016 à l'accord du 2 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle ;
? avenant n° 2 du 16 février 2016 à l'accord du 2 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle ;
? avenant n° 3 du 21 février 2017 à l'accord du 2 juillet 2015 relatif à la formation professionnelle.

Toute révision et toute dénonciation sont soumises aux articles 1.21 et 1.22 de la convention collective nationale.

Avenant n 2 du 18 septembre 2020 à l'accord du 14 avril 2020 relatif aux mesures d'urgence prises en matière d'organisation du travail dans le cadre de la crise sanitaire du Covid-19

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

Article 1er

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2020

L'objet de l'avenant n° 1 étant destiné à rendre applicable aux VEP l'accord du 14 avril 2020 et la convention collective s'appliquant dans l'entreprise d'effectif, il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés. En conséquence, les dispositions s'appliquent dans l'avenant n° 1 s'appliquent dans les mêmes conditions aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2020

Accord du 5 février 2021 relatif au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable

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

Article 1er - Mise en œuvre du dispositif d'activité réduite pour le

Le présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application.

Il est établi en conséquence d'exemplaires pour qu'un oignon soit remis à chaque représentant signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

À ce titre, les parties prenantes conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2021

Dans le contexte de l'évolution de la législation en matière de formation professionnelle, les parties conviennent que ce qui est dans le cadre d'un accord destiné à assurer en conséquence les dispositions existantes.

Le présent avenant est conclu dans les mêmes conditions et pour la même durée que l'accord du 14 avril 2020. Il peut être révisé ou dénoncé dans les mêmes conditions.

Le présent avenant sera transmis au ministère du travail et déposé au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Il a été conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives 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 chacune des organisations représentatives.

Les parties conviennent de l'extension du présent avenant au secteur en charge du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2020

Par mail daté du 3 juin 2020, la direction générale du travail a indiqué que l'avenant à l'accord relatif aux mesures d'urgence prises en matière d'organisation du travail dans le cadre de la crise sanitaire ne s'appliquait pas de plein droit aux entreprises de moins de 50 salariés.

Le ministère du travail a proposé par ce même mail et afin de poursuivre la procédure d'extension, qu'un avenant ou, à défaut, une lettre par laquelle l'absence de causes spécifiques en faveur des entreprises de moins de 50 salariés lui soit adressée.

maintien en emploi par la voie d'un document homologué par l'administration

Le présent accord expire le 30 juin 2025.

En vigueur étendu en date du 21 juin 2021

À défaut d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, le présent accord de branche permet le recours au dispositif d'activité réduite pour le salarié en emploi à la condition que l'employeur élabore un document au vu de l'entreprise ou de l'établissement qu'il devra faire homologuer par l'administration.

Article 1.1 - Élaboration d'un document par l'employeur à fin d'homologation

Le présent accord expire le 30 juin 2025.

En vigueur étendu en date du 21 juin 2021

Ce document élaboré par l'employeur après information et consultation du CSE, s'il existe, a pour objet de préciser, dans le

respect des salariés du présent accord de branche, les conditions de travail de l'activité réduite à la situation propre à l'établissement ou à l'entreprise.

Le document devra donc comporter les mentions requises par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 :

- ? un diagnostic sur la situation économique et financière de l'établissement ou de l'entreprise et ses perspectives d'activité future ;
- ? la nécessité de réduire, de manière durable, son activité pour assurer la pérennité de l'entreprise ;
- ? le cas échéant, les efforts consentis par les dirigeants et salariés sur les rémunérations variables et variables ;
- ? la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- ? les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif, qui concernent le périmètre auquel il s'applique ;
- ? la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ;
- ? les engagements en matière d'emploi et de formation des salariés ;
- ? les modalités d'information du comité social économique s'il existe sur la mise en œuvre de l'activité réduite.

Le document peut aussi prévoir les conditions dans lesquelles les salariés peuvent bénéficier de congés payés et utiliser leur compte personnel de formation (CPF), avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif.

Ce document est transmis à la préfecture, accompagné de l'avis préalable du comité social et économique (s'il existe), en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation (voir art. 1.3 « Procédure d'homologation »).

Article 1.2 - Précisions relatives au contenu du document
Le présent accord expire le 30 juin 2025.
En vigueur étendu en date du 21 juin 2021

Activités et salariés concernés du périmètre

Le document définit les activités et les salariés auxquels s'applique le dispositif d'activité réduite.

Le dispositif d'activité réduite ne peut pas être mis en œuvre de manière individualisée dans les conditions prévues à l'article 10 ter de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle. En outre, il ne peut pas être cumulé, pour une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa précédent, un employeur ayant recours au dispositif d'activité réduite pour une partie de ses salariés peut simultanément recourir au dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail pour d'autres salariés, pour une même période et pour un même salarié, à l'exclusion du motif de la situation économique.

Enfin, le dispositif d'activité réduite permet, comme le dispositif d'activité partielle, de placer les salariés en situation d'activité réduite par entreprise, établissement, ou parité d'établissement tel qu'un atelier, un service ou une équipe.

L'entreprise ou l'établissement concerné s'engage à une stricte égalité de traitement dans le choix des salariés, évitant toute discrimination.

Les entreprises et les salariés placés en situation d'activité réduite perçoivent respectivement l'allocation versée à l'employeur et l'indemnité versée aux salariés dans les conditions et limites définies par la réglementation, à savoir en mars 2021 :

- ? 60 % du salaire brut pour l'allocation versée à l'employeur ;
- ? 70 % du salaire brut pour l'indemnité versée au salarié.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur examine la possibilité d'une action de l'indemnisation des salariés concernés.

Réduction maximale de la durée du travail dans le périmètre concerné

Le document élaboré par l'employeur détermine la réduction

maximale de l'horaire de travail dans le périmètre concerné en sachant que la réduction d'activité ne peut entraîner une réduction prolongée de la durée du travail que dans la limite de 40 % de la durée légale.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document unilatéral.

Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par convention en jours sur l'année et pour ceux qui ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail, les jours et demi-journées ouvrés non travaillés sont considérés en heures selon les modalités suivantes :

- ? une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 minutes non travaillées ;
- ? un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- ? une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

La réduction de la durée du travail peut porter sur les formes suivantes :

- ? une réduction d'activité, le document précisant la durée maximale de travail ;
- ? une suspension d'activité en indiquant les jours et/ou semaines concernés.

La limite maximale peut être dépassée, sur décision de l'autorité administrative, pour des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise. La situation particulière de l'établissement ou de l'entreprise est précisée dans le document qui peut, le cas échéant, être adapté à cette fin. Toutefois, dans ce cadre, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 50 % de la durée légale.

Durée d'application du document élaboré par l'employeur

Le document indique la durée pour laquelle il est adopté et la date de début de sa mise en œuvre.

Il est précisé que la date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'un document unilatéral ne peut être antérieure au 1er jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation est transmise à l'autorité administrative.

Le bénéfice du dispositif est accordé pour une durée maximale de 6 mois renouvelable dans la limite de 24 mois consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

La durée d'application du document peut être renouvelée dans les mêmes termes ou avec des modifications ou compléments.

Dans ces hypothèses l'employeur consulte le CSE, s'il existe, et consulte le salarié denuocmt à l'autorité administrative.

La durée d'application du document peut être réduite par rapport à ses dispositions initiales en cas de modification dans la situation économique ou financière de l'entreprise ou de l'établissement ou du périmètre concerné. Son application peut être suspendue en cas d'évolution de la situation sociale (confinement par exemple) ou d'évolution de la réglementation.

Les salariés sont informés par tout moyen des modalités d'application et des modifications éventuellement apportées au document initial.

Engagements sur l'emploi

Le document indique également les engagements pris en faveur de l'emploi ainsi que leur durée et ceux pris en matière de formation professionnelle :

Recours à la formation

Les salariés sont informés de l'importance de l'accompagnement des salariés afin d'accompagner au mieux la reconversion de l'activité.

À ce titre, les salariés sont informés des possibilités de formation et de l'opportunité de solliciter en priorité les périodes de chômage au titre de l'activité réduite pour bénéficier

développer les compétences des salariés. Sont visées, notamment, des actions de formation ou de perfectionnement des acquis de l'expérience (VAE), de projets co-construits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilité de son compte professionnel de formation (CPF) pour tout type d'action éligible dans les conditions prévues à l'article L. 6323-6 du code du travail, qu'elles que soient leurs modalités de mise en œuvre (pendant l'activité réduite, en présentiel, à distance, en situation de travail).

Il est demandé aux partenaires que les salariés concernés soient prioritaires dans les actions étudiées en priorité.

Les partenaires sociaux considèrent que les CQP de la branche doivent être mobilisés dans cette période afin de valoriser les compétences des salariés et leur permettre de maintenir et développer les compétences liées aux exigences de l'évolution du marché.

Engagement en matière d'emploi

L'engagement de ne pas recourir à une autre modalité d'activité pluriplacée pendant la durée d'application du dispositif sur l'activité réduite, sauf dans les cas prévus par l'article 9 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

L'engagement de ne pas recourir au licenciement pour motif économique des salariés concernés au sein du périmètre concerné pendant une durée définie par le dispositif de réduction du temps de travail à la durée du recours à l'activité réduite.

Modalités d'information du comité social économique de l'établissement ou de l'entreprise sur la mise en œuvre de l'activité réduite

Le dispositif détermine les modalités d'information du CSE, s'il existe, ainsi que des représentants syndicaux si ceux-ci sont représentés dans l'entreprise sur la mise en œuvre de l'activité réduite. Cette information a lieu tous les 3 mois.

L'employeur informe, au moins tous les 3 mois, lorsqu'il existe, le CSE de l'établissement et/ ou de l'entreprise concerné (e) par le dispositif, sur les éléments suivants :

- ? l'âge, le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD ?) des salariés concernés par le dispositif ainsi que les catégories socio-professionnelles concernées ;
- ? le nombre mensuel d'heures chômées au titre de l'activité partielle de longue durée ;
- ? les activités concernées par la mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée ;
- ? le nombre de salariés ayant bénéficié d'un aménagement de poste pendant la mise en œuvre de l'activité ;
- ? les perspectives de reprise de l'activité.

Un bilan sur le respect des engagements prévus précédemment est transmis par l'employeur à l'autorité administrative au moins tous les 6 mois et, le cas échéant, avant toute demande de renouvellement.

Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe ou du périmètre concerné, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle spécifique.

L'administration peut intervenir le versement de l'allocation si elle constate que les engagements en matière de maintien de l'emploi ne sont pas respectés.

En outre, lorsque l'employeur licencie pour motif économique pendant la durée de l'APLD un ou plusieurs salariés placés en activité partielle dans le cadre du dispositif, l'administration peut lui demander de rembourser les sommes perçues pour chaque salarié.

Le licenciement éventuellement dû par l'employeur en cas de non-respect des engagements peut ne pas être exigible si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans le devis de l'employeur.

Article 1.3 - Procédure d'homologation
Le présent accord entre en vigueur le 30 juin 2025.

En vigueur étendu en date du 21 juin 2021

Le présent accord est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalable du CSE lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par la réglementation.

Il détermine la date de début et la durée d'application d'activité partielle envisagée.

L'administration dispose d'un délai de 21 jours à compter de la réception du document pour notifier sa décision d'homologation ? le silence, à l'expiration du délai de 21 jours, vaut acceptation ;

À défaut d'avis exprimé dans le délai imparti, le CSE sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La décision du comité social et économique sera adressée à l'autorité administrative.

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, la décision d'homologation vaut automatiquement d'activité réduite pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan mentionné à l'article 1.2.

La procédure d'homologation s'applique en cas de réduction du temps de travail lorsque la durée pour laquelle il a été institué est inférieure à l'échéance, ainsi que, en cas d'adaptation du dispositif lorsque l'employeur envisage d'en modifier le contenu.

Le CSE, s'il existe, est alors informé et consulté.

Lorsque le présent accord a pour objet d'une modification substantielle ou imminente par l'autorité administrative, l'employeur en informe le CSE.

En l'hypothèse d'une modification implicite, l'employeur transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son avis de réception par l'administration, au CSE.

En cas de refus d'homologation du présent accord par l'autorité administrative, l'employeur peut, s'il souhaite remettre son projet, présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et informé et consulté le CSE, s'il existe. La décision d'homologation ou, à défaut, les motifs précisés et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Article 2 - Dispositions finales

Le présent accord entre en vigueur le 30 juin 2025.
En vigueur étendu en date du 21 juin 2021

Article 2.1 - Champ d'application et entreprises de moins de 50 salariés (clause TPE)

Le présent accord entre en vigueur le 30 juin 2025.
En vigueur étendu en date du 21 juin 2021

Le présent accord concerne tous les établissements de moins de 50 salariés dans le champ d'application de la convention collective nationale et s'applique aux établissements et entreprises qui ont recours au dispositif d'activité réduite par la voie d'un décompte homologué, en l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

Le présent accord a vocation à s'appliquer dans tous les établissements de moins de 50 salariés.

Compte tenu des spécificités de la branche composée de salariés de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2.2 - Durée et entrée en vigueur de l'accord de branche
En vigueur étendu en date du 21 juin 2021

Le présent accord de branche est conclu pour une durée déterminée.

Il entre en vigueur au lendemain du jour de la publication au journal

ofeicifl de son arrêté d'extension et epixre le 30 juin 2025. Il covure ansii les doemntucs visés à l'article 1er élaborés en apolcatipin du présent arcod et tiamnsrs à l'autorité administrative, puor homologation, au 30 juin 2022 au puls tard.

Article 2.3 - Dépôt et extension de l'accord de branche
Le présent arcod eixrpe le 30 juin 2025.
En vigueur étendu en date du 21 juin 2021

Le présent arcod de bhrnae sera, conformément aux dontpissiois de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail, notifié aux otgianroaisns sycindals représentatives à l'expiration de la période de stargunie et déposé auprès des srceivs du mntisre chargé du travail, dnas les cnnitoids prévues par le cdoe du taavirl et suos réserve de l'exercice du diort d'opposition dnas les ctidnoonis prévues par la loi.

Les pitears sernigtaias dedennam l'extension du présent arcod au msniirte chargé du tivaarl en alpciotiavn des aeticlrs L. 2261-15 et L. 2261-24 du cdoe du travail.

Le secrétariat de la csmmioison praaritie penrd en caghre les formalités nécessaires.

Article 2.4 - Révision et dénonciation de l'accord de branche
Le présent aocrd expire le 30 juin 2025.
En vigueur étendu en date du 21 juin 2021

Le présent arcod de banchre purora être révisé sur postioroipn d'une oaoiagnisrtn pnoaratle ou silrlaaae iauqdnnt les pionts à modiefir ou à compléter ou à préciser. L'accord prroua être aussi révisé par aroccd cloclietf ncolu suos frome d'un anaevnt en cas d'évolution législative ratevile au dpioissitif d'APLD. Ttoue dnadmee de révision qui ne frea pas l'objet d'un aorcod dnas les 6 mios à ceptomr de sa présentation srea réputée caduque.

La dénonciation du présent arcod anvat son tmere suppose un arocod de l'ensemble de ses signataires.(1)

(1) Alinéa elcxu de l'extension cmome étant cnoartire aux dipsosntiois de l'article L. 2261-19 du cdoe du travail. (Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

Article - Préambule

Le présent aroccd epixre le 30 juin 2025.
En vigueur étendu en date du 21 juin 2021

Dans un cotxntee particulièrement grvae de crsie sraiiante snas précédent consécutive à la pandémie de la « Covid-19 », les petrais liées par la cnvinoeotn ctoeilcvle noltianae se snot réunies puor aebordr l'impact sur l'emploi de la poigraorotn de difficultés économiques oenblaigt à une réduction prolongée de la durée du taivral puor les eserrnteips confrontées à une réduction d'activité dlurabe qui n'est pas de nuarte à crptmeotrmoe luer pérennité.

Le présent aocrd s'inscrit dnas le carde de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 (art. 53) et du décret n° 2020-926 du 28 jeuillt 2020 modifié par le décret n° 2020-1316 du 30 ootrbce 2020.

Les sinaaterrgis cnnvienneot que le présent aocrd eixprera à la fin du 1er semrtsee 2025. En effet, la rsperie de l'activité pariout connaître des fciluouatnts à la hsusae ou à la bissae sur la période et, de ce fait, nécessiter la msie en ?uvre de ce doiiipsstf sleon les sotnuitas rencontrées par les entreprises. En fnixat cttee échéance au 30 juin 2025, les sainatgiers penremttet à l'accord de bacrnhe de cuirvor l'ensemble des doemntucs élaborés et tnmsias à l'autorité aidmvtiaisnre à fin d'homologation au 30 juin 2022 au puls tard, et ce qleuels que soient luer durée et luer dtae de msie en ?uvre.

Les eiteernsrps décidant de fiare aicpoptaln du présent arcod de bnhcare dnas le cdare des dstposniois isuess des texets précités drenovt élaborer un dmcuonet unilatéral cmoonfre à cet arcod et le déposer à la préfecture puor hooamtgloin après aivs du comité soical et économique (CSE), s'il existe.

À défaut de dcneumont ractenepst les eeegxcnis du présent

aroccd et des ttxees précités, les esnererpits concernées dneorvt négocier et cunrcole luer prrpoe aroccd ciccloetf dnas le reecpst des règles sur la négociation des adcrocs ciofltcels d'entreprise ou d'établissement.

Les ogonaantirsis liées par la cnvontoen ctecloilve teennint par la sngriaute du présent aroccd à mnatineir un dugolaie soacil de qualité dnas la bcnahe qui se dnone puor otcebijf de manniteir le savoir-faire et de cvreosenr les tnlates dnas les erepinstres de la branche.

Situation économique de la bhrnae en 2020

L'évolution de l'activité en 2020 a cnonu des disparités sfiinctagvies sleon les matériels, les eeeirsnttps et les scetures d'activité.

Les données snot neamnmtot iuesss des enquêtes réalisées par les osatnnoirgias professionnelles.

Matériels arlgeicos : vtnee et réparation

Le sectuer de la vente-réparation de matériels aireoclgis avait pu psvruruoie ses activités lros du pmreier cenomnieft en mars-avril 2020.

Pour autant, les effets du cnumofneet sur la clientèle, les arrêts de tivraal des salariés, l'interruption des chaînes d'approvisionnement des ccotuesuntrrs ont imposé de noullvees onontiragsas et pesé sur le nvaeiu d'activité des entreprises. 10 % des TPE du suceetr ont d'ailleurs coshii de frmeer sur décision de l'employeur. Jusqu'au déconfinement de mai, sulees 50 % ont pu préserver une crhage de tavaril et un crhiffe d'affaires satisfaisants.

Le stecuer a pu relncaer ses activités au siort du ciefonnmnt et grâce à un frot raarttagpe darnut l'été. Galnbmeolet les vntees de matériels aoieglcirs nfues snot en bsaise d'au monis 5 % sur l'année par rpparot à 2019, jusqu'à 8 % puor les tcrareuts standards, viore 10 % puor les matériels de pcars et jardins.

Souffrant d'une trésorerie particulièrement tuende du fiat des rardtes de penimeat de la clientèle (pour 80 % des entreprises), les TPE les puls impactées du suetecr ont pu tvsrrear cette période grâce aux adies de l'État (chômage partiel, PGE, rporet de charges?). Ce qui arua premis d'éviter des lietennecmcs et de préserver les eitffefcs salariés.

Sauf cas ptiaelrricus extrêmes, les epirnesetrs ont terminé l'année 2020 aevc un cfifrhe d'affaires en rucel de ? 5 % à ? 15 % puor au moins 50 % d'entre elles.

Les difficultés rencontrées par les etsrepenris snot puls marquées puor celles réalisant la meuraje pitrae de luer cirhffe d'affaires aevc le seectur vitivinicole.

Les peepvtirsecs de pesirs de comamdens de matériels nfeus sur le stecuer genrdas curtules ont été également peu diynmaqueus aevc 61 % des ditsueurtribs qui ont connu une dnmtuioin de luer activité supérieure à 15 %, puor près d'un quat des entreprises.

Espaces verts

Autre suetecr de la distribution, les escepas vters ont été puls fneetmrot impactés par la csire sarnatiie qui a entraîné des ftmeureres d'établissements pedannt le pirmeer confinement. Le cfifrhe d'affaires généré par la vetne de matériels nefus (plus de 60 % du cffhire d'affaires des entreprises) a diminué rmseieepcvnett de 7 % et de 3 % sur les 1er et 2d stesrnee 2020.

Location/distribution de matériels de cotucionstrn BTP et de mmentutioan industrielle

La csire sintiraae a brisé la dmiuqanye qui ptoirat l'ensemble de ces filières. En 2019, le cffrihe d'affaires de ces sercetus avait progressé en rsaoin de la bnone santé du stcuer du bâtiment/travaux pbiucls et de l'industrie/logistique, en amnot des élections municipales.

2020 a stoppé net cette cruboe ascendante.

Beaucoup de cnitles ont dénoncé les catntros de ltiocoan et

stoppe toute commande de matériels neufs.

Les mesures de soutien du géomètre (chômage partiel, PGE, fonds de solidarité, report de charges, etc.) ont permis de maintenir à flot la trésorerie des entreprises et l'activité économique globale durant la première période de confinement. Avec moins de 30 milliards d'euros enregistrés sur 9 mois en 2020, le marché privé de la construction a perdu 8 milliards d'euros comparé à 2019. La baisse est de 22 % en volume, touchant, uniformément, les petites comme les grandes entreprises.

Le bilan 2020 n'est pas satisfaisant.

Les entreprises ont clôturé l'année au mieux à + 5 %, au pire, à - 15 % et jusqu'à - 30 % pour certaines activités de vente pure. Quelques cas de liquidités ou de redressements judiciaires sont apparus.

L'absence de données de la part des collectivités territoriales ne permet pas d'avoir de la visibilité sur l'avenir, ni de relayer le caractère de dépendance des grandes entreprises.

Perspectives de la branche

Il y a une inquiétude pour 2021 surtout due de la forte baisse de la production de céréales (+ 19 % en 2020 par rapport à 2019). En effet, en dépit de la bonne tenue des cours, la diminution de la production va impacter les revenus à venir des exploitants en grandes cultures. Près de 60 % des agriculteurs estiment que leur bilan est grandement négatif plutôt pessimiste.

La situation n'envisage pas pour l'instant de retour à la normale sur le 1er semestre 2021. Selon les premières estimations, un recul de 5 % des prix de commandes de matériels agricoles et de 1 à 2 % du chiffre d'affaires de

Avenant n 3 du 1er avril 2021 à l'accord du 14 septembre 2011 relatif au dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFP ; FNSM CFTC ; FCM FO ; FTM CGT,

Article 1er - Modification de l'article 5.1 relatif à la part de la contribution affectée aux dépenses collectives de la branche
En vigueur étendu en date du 27 mai 2021

À la suite des mesures « aux actions d'information et de concertation sur le dialogue social de la branche » de l'article 5.1 de l'accord du 14 septembre 2011, il est ajouté :

« ? aux actions de promotion des emplois et des métiers de la branche ; ».

Article 2 - Modification de l'article 7 relatif à la création de l'association paritaire de gestion du financement du dialogue social dans la branche
En vigueur étendu en date du 27 mai 2021

L'article 7 de l'accord du 14 septembre 2011 est remplacé par ce qui suit :

« Les partenaires sociaux décident de créer une association paritaire, dans sa composition et dans son fonctionnement, de gestion du financement du dialogue social de la branche et fixe ses statuts.

L'association a pour mission d'assurer la collecte auprès des entreprises et la gestion de la contribution, ainsi que la prise en charge des dépenses liées au développement et au renforcement du dialogue social tels que prévues à l'article 3 du présent

accord. L'inquiétude liée au confinement, l'évolution de l'activité et des marchés ont conduit en tête des préoccupations des entreprises de matériels agricoles et équipements de travaux agricoles où l'impact du plan de relance sur l'agriculture est difficile à évaluer.

Les industriels de l'agroéquipement partagent l'incertitude de la conjoncture pour l'année 2021. Ils attendent en effet une baisse corporelle de 5 % et ? 10 % du marché français des agroéquipements.

Autre signe révélateur des incertitudes des entreprises de la distribution, les effets qui ne devraient pas se poursuivre pour le matériel agricole virologique pour la distribution de matériels agricoles. Si la possibilité de recruter, certains salariés n'ont pas pu être remplacés en raison des difficultés de recrutement mais également de la conjoncture économique actuelle notamment pour les équipements agricoles.

Les entreprises de matériels agricoles s'attendent à une baisse du marché français des agroéquipements corporelle de 5 % et ? 10 % en 2021.

Avec le recul attendu des marchés, la tension sur les trésoreries va devenir plus forte alors même que s'ouvrira la période de remboursement des PGE et des retours de chèques accordés en 2020.

Dès lors, et si de surcroît de nouvelles périodes de confinement devaient être instaurées, les entreprises n'écartent pas la possibilité de devoir recourir à des licenciements pour s'adapter à un marché en recul et à la baisse de leur niveau d'activité.

En considération des indications ci-dessus, les partenaires conviennent ce qui suit :

accord.

Sont membres de l'association :
? les organisations syndicales représentatives du présent accord aussi les organisations représentatives dans la branche selon les dispositions légales en vigueur ;
? les organisations patronales d'employeurs signataires du présent accord, sous les mêmes conditions.

L'association a pour objet notamment :
? d'assurer la collecte de la contribution ;
? d'assurer la répartition des fonds ainsi collectés 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 entreprises scilicet et conformément ;
? d'assurer les obligations sociales 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 ;
? d'assurer la promotion des emplois et des métiers de la branche professionnelle.

Ces dispositions ne sont pas opposables et ne font pas obstacle à ce que l'association soit itérée d'autres missions liées à la branche par d'autres accords conclus par les partenaires sociaux au niveau de la branche.

Chacune des organisations syndicales et patronales informe, sous une même forme succincte, le conseil d'administration de l'association de l'utilisation qu'elle a faite des fonds du dialogue social.

Afin de garantir la bonne gestion et utilisation des fonds, les signataires du présent accord mandent le conseil d'administration de l'association pour désigner un expert-comptable et un commissaire aux comptes. »

Article 3 - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 27 oct. 2021

Le champ d'application géographique du présent accord est celui prévu par l'accord du 14 septembre 2011 relatif au dialogue social dans les entreprises artisanales.

Compte tenu de l'objet de l'avenant qui renvoie au contenu de l'accord signé sur le financement mutualisé de dépenses et de ce que par ailleurs l'accord n'est pas applicable aux entreprises artisanales, les parties considèrent qu'il n'y a pas lieu d'apporter de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 27 mai 2021

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il est conclu conformément aux dispositions légales et réglementaires du code du travail relatives à la validité des conventions et accords collectifs.

Il est procédé à la notification et au dépôt du présent avenant selon les dispositions en vigueur.

Il s'incorpore à l'accord de branche du 14 septembre 2011 qu'il modifie. Il est donc régi par les mêmes modalités de suivi, révision et dénonciation.

Les parties signataires s'entendent pour l'extension du présent

Avenant n 4 du 16 septembre 2021 à l'accord du 14 septembre 2011 relatif au dialogue social dans les entreprises autres qu'artisanales

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO ; FTM CGT,

Article 1er - L'article 3 de l'avenant n° 3 est complété par un second alinéa ainsi rédigé

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2021

« Compte tenu de l'objet de l'avenant qui renvoie au contenu de l'accord signé sur le financement mutualisé de dépenses et de ce que par ailleurs l'accord n'est pas applicable aux entreprises artisanales, les parties considèrent qu'il n'y a pas lieu d'apporter de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés. »

Article 2 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 27 oct. 2021

Avenant n 5 du 13 octobre 2021 à l'accord du 2 juillet 2015 relatif aux remboursements complémentaires de frais de santé

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

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Au point 1.1 de l'article 1er de l'accord, les mots « dès lors qu'ils justifient d'une ancienneté dans l'entreprise au moins égale à 3

ans avant la date de l'avenant » sont supprimés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 27 mai 2021

Par accord du 14 septembre 2011, les partenaires sociaux ont organisé le financement du dialogue social au niveau de la branche, en instituant notamment une contribution financière à la charge des entreprises.

La gestion de cette contribution est confiée à l'AGEFIDIS, aticosaion patairre créée à cet effet.

L'accord du 14 septembre 2011 a fait l'objet de deux avenants : un avenant n° 1 en date du 13 mai 2014 ainsi qu'un avenant n° 2 en date du 21 février 2017.

Les partenaires sociaux entendent élargir l'affectation de la contribution au dialogue social et corrélativement les missions de l'AGEFIDIS.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il est conclu conformément aux dispositions légales et réglementaires du code du travail relatives à la validité des conventions et accords collectifs.

Il est procédé à la notification et au dépôt du présent avenant selon les dispositions en vigueur.

Il s'incorpore à l'accord de branche du 14 septembre 2011 qu'il modifie. Il est donc régi par les mêmes modalités de suivi, révision et dénonciation.

Les parties signataires s'entendent pour l'extension du présent avenant au moins de 50 salariés et de concert.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2021

Par lettre datée du 2 juillet 2021 la direction générale du travail a refusé d'étendre l'avenant n° 3 du 1er avril 2021 en demandant aux partenaires sociaux de prévoir le cas échéant des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés ou d'expliquer l'absence de telles dispositions.

C'est l'objet du présent avenant n° 4 qui complète l'avenant n° 3 avec le même champ d'application géographique et territorial.

« Les mots » sont supprimés.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les dispositions de l'article 3 de l'accord sont remplacées par les suivantes :

« 3.1. ? L'application intégrale du dispositif collectif est organisée par la scipitoir d'un contrat d'assurance. Ce contrat d'assurance fait expressément référence aux présentes dispositions collectives et met en œuvre les garanties et l'ensemble des mesures de solidarité.

3.2. ? Les caractéristiques du présent accord déterminent les organismes dont les coordonnées sont :
? Moaflakf Hmnuias Prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, dont le siège social est situé 21, rue Laffitte, 75009 Paris ;
? ACIPIL Prévoyance, institution de prévoyance régie par le titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, dont le siège social est situé 38, rue François-Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire.

(Lorsqu'il est fait référence à ? l'organisme recommandé ?, il est fait référence ceintmojnnt aux duex oigmnerass ci-dessus recommandés).

L'organisme recommandé ne peut résuser l'adhésion d'une entreprise realnvet du camhp d'application de la cnviontoen collective.

Par ailleurs, le cttraot proposé par l'organisme recommandé permet :

- ? la mutiatatlosun des rqueiss au niaveu de la brnhace et l'application d'un traif unqie à l'ensemble des eerieprstns ;
- ? une stabilité tffirairae sur tiros ans de la bsae cvoielloennntne à réglementation et législation inchangée ;
- ? la facilité de msie en ?uvre des dopostniis cenolnvoienttes ;
- ? le bénéfice des aiotcns de prévention déployées par l'organisme recommandé conformément aux otiorntnieas définies par la CNPPI grâce à la miulousiattan des fdons destinés au fainenncmnt ddetesis ancoits ;
- ? la mttaiiulusan des fonds destinés à la psrie en crahge de cernaets ctiosoinats salariales.

3.3. ? Une coionnevtu de geotisn est établie entre les pearienrats suaciox et l'organisme recommandé qui précise ntemaomnt les modalités d'information des erteipserns et de l'ensemble des salariés du setceur pseoenfnirsol sur le ctennou du présent accord. Les cnamimncituous adressées par l'organisme recommandé aux eniptreress snot préalablement suiemssos puor vodiatain à la CPPNI.

3.4. ? L'organisme recommandé présente chuae année à la CPPNI un rproppat sur la msie en ?uvre et l'équilibre du régime détaillant spécifiquement les mesures de solidarité. Conformément à l'article D. 912-14 du cdoo de la sécurité sociale, la cimossmion puet ddmneaer ctmiouaconmin du raroppat aunnel prévu à l'article L. 912-1 du même code.

Les modalités d'organisation de la raitaocmomedn snot réexaminées par la CPPNI au puls trad dnas les 6 mios qui précèdent l'expiration d'une période de 5 ans. Aifn de flitieacr le taiarvl d'analyse des pritrnareaes sociaux, l'organisme recommandé présentera un rapport, sur les années écoulées depius la pisre d'effet de la recommandation, ptetemarnt le svuii du régime (évolution des cotisations, des prestations, sinistralité, msie en ?uvre des dotris non ctirtuonbfis ?).

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les dsionitoisps de l'article 4 « Onoatlbisgs de l'organisme assureur » snot remplacées par les dnioatlispossvtuaines :

« Artile 4 Information

Conformément aux dstnspoiiiis légales en vigueur, l'entreprise eepomlyur est tneue de rmrteete à cqauhe salarié une nicote d'information détaillée qui définit nmματοent les gietnaras cleinonlnoenvtes et lures modalités d'application.

Il est rappelé que les mrsuees de solidarité fnot ptraiie intégrante du régime. L'entreprise emlyeupor est par conséquent tneue de s'assurer que chaque salarié est informé, que ce siot par la nctioe ou par tuot artue dnoemcut d'information, des meeurs de solidarité prévue par l'accord de bcnarhe et des modalités selon lqluleeess il puet en bénéficier. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 8.2 de l'accord est modifié cmme siut :

« 8.2. ? Toutefois, le régime complémentaire de remrsonmuebet de fiars de sinos de santé défini par le présent arccod retse en vigueur, et les ctotnsiaois srlaialeas et paaeonrlts sonert deus dnas les mêmes ctoidinns que cllées aappeclblis aux salariés en activité au poifrt des salariés dnot le ctarnot de trviaal est snudsepu puor la période au titre de llaleuqe ils bénéficient :
? d'un maintien, ttaol ou partiel, de sialare ;
? d'un arrêt de taviarl puor maladie, maternité, atoopidn ou paternité, puor anccdiet du travail, aindccet de tarejt ou midaale

professionnelle, eecxire du dorit de grève ;
? d'un revenu de rmcpeeamlnet versé par l'employeur. Ce cas crncoene nmeanmtot les salariés placés en activité platiere ou en activité platiere de lugnoe durée, dnot l'activité est teotanmelt sduusepe ou dnot les hraeoirs snot réduits, anisi que ttuoe période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?) ;
? d'un congé non rémunéré qui n'excède pas 1 mios consécutif (mois cvuil entier). »

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 9 de l'accord est modifié comme siut :

« Le présent régime présente un degré élevé de solidarité se déclinant netnamot par des dtrios non contributifs, une ptioqule de prévention et une aticon soaicle financés par une prat égale à 2 % de la cooiittasn HT versée à ttrie obligatoire.

Ces atniocs snot les stavnuies :

1. ? Les salariés en crtonat de pnlaioissaertfsnoion et d'apprentissage dnot la rémunération n'excède pas le muinimm fixé par la législation albicapple puor bénéficier d'une dnsisepe d'adhésion prévue à l'article 1er bénéficiant d'une réduction de la ctastiooin slarlaaie égale à 30 % de la ciiootstan globale. Cette réduction est répercutée en totalité sur la ciisoatotn slaraile nomaeenmrlt due à trite obligatoire.

2. ? Le fieneenmnat des aonitcs de prévention ceanoncnrt les rueqsis pleooifsesnrs ou d'autres ofijbtacs de la puiiqlothe de santé déterminées par la CPPNI.

3. ? La CPNPI puet définir d'autres atniocs en fuaevr des salariés de la barche et notamment, l'attribution d'aides ou de secours invdudiiles aux salariés, anicnes salariés ou antyas droit.

La CPPNI exiname anluelmnenet le dtsiopisif de solidarité et détermine les ortinoinaets à ailqepupr puor l'année cilve en cours ou puor le (ou les) exerce(s) ultérieur(s).

Elle contrôle la msie en ?uvre de ces ontoiaetnirs par les ormiasnogs auprés deuelsqs les eripserntes onreiansgt la cveruorte de lerus salariés.

À cet effet, les osignermas asureruss tnestmtarent cqhae année aux eprsretines sriirctesocups un rpopat sur la msie en ?uvre des éléments de solidarité ou intègrent les iitmfaornons riatelvels à la msie en ?uvre des éléments de solidarité dnas le rppoat anenul sur les coepmts du corantt prévu par l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989. Les ernepiestrs de la bahrnce (ou luer aesusrur directement) tansermttent ces rparopts à la CPPNI anavt le 31 décembre de cqhae année :

? par vioe postale, à l'adresse sivntuae : secrétariat de la comsismion praritiae pnmeetnrae de négociation et d'interprétation de la brnhcae SDLM, 6, bvuoalrd Jourdan, 75014 Paris ;
? suos fmraot numérique, à l'adresse sviatune : secretariats-ccn3131@sedima.fr. »

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le tlbaeau des ptoirnaests friuagnt en aenxne 1 de l'accord est modifié par le présent avenant.

Ce naovueu tablea, annexé au présent avenant, a puor oebjt d'introduire les améliorations de gaitnraes décidées par les prtarnaeis sociaux.

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le tblaau des cisiatntoos fguinrat en aennxe 2 de l'accord est modifié par le présent avenant.

Article 8 - Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent avenant est allié à compter du 1er janvier 2022.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code de travail relatives à la tarification et à la validité des conventions et accords collectifs. Compte tenu de son objet qui repose sur la mutualisation, il ne peut y avoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

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 afin de permettre le cas échéant l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

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

Les parties conviennent d'accepter l'extension de la présente convention collective au présent avenant au ministère en charge du travail. Les dispositions du présent avenant est opérée par le présent avenant en attendant d'être en vigueur jusqu'à l'expiration ministérielle de l'avenant pour les entreprises non syndiquées.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les parties conviennent de conclure le 2 juillet 2015 un accord collectif prévoyant des dispositions complémentaires de faits de santé et de prévention un orsmaigne ausurser pour la mise en œuvre du régime.

Cet accord prévoit plusieurs annexes dont une annexe 1 définissant le niveau des garanties et une annexe 2 définissant les dispositions applicables.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux ont réexaminé les conditions d'organisation de la mutualisation, rappelé à l'ordre de façon urgente l'application de la mutualisation et à la solidarité pesant sur elle et procédé à une mise en œuvre d'organismes agréés aux fins de remédiation un ou plusieurs organismes pour la mise en œuvre du régime.

À l'issue de la procédure et des discussions, il est convenu ce qui suit :

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Annexe 1
Prestations piess en chagre

Avenant n 10 du 13 octobre 2021 à l'avenant n 40 du 10 décembre 1987 relatif à la mutualisation du risque maladie-accident

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

Article 1er

Tableau 1 ? (1) Piess en charge : sécurité sociale + régime de bcnrhae

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Puaotcblnis oefleicfis » « Bulletin officiel des entreprises civiles ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210048_0000_0016.pdf / BOCC

(1) *Tebalux de gntareias étendus suos réserve du respect du cahier des charges des cotisations responsables, prévus à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale, concernant l'application des harmonisations litimes de fait et des prix litimes de vente.* (Arrêté du 3 juin 2022 - art. 1)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Annexe 2
Cotisations mensuelles

1. ? Cotisations totales applicables lorsque l'entreprise décide de verser le salaire seul

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Ptcnoiaulibs oefleicfis » « Bulletin officiel des entreprises civiles ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210048_0000_0016.pdf / BCOC

2. ? Cotisations relatives aux cotisations lorsque l'entreprise verse à titre complémentaire le salaire et ses avantages

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Ptcnbiaons oefleicfis » « Bulletin officiel des entreprises civiles ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210048_0000_0016.pdf / BCOC

3. ? Cotisations relatives aux cotisations lorsque l'entreprise verse à titre complémentaire un triage unique famille

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Ptcuabnoilis oefleicfis » « Bulletin officiel des entreprises civiles ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210048_0000_0016.pdf / BCOC

4. ? Cotisations relatives aux cotisations si l'entreprise verse à titre complémentaire un triage unique famille au sens Sécurité sociale

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Pncloiaibtus oefleicfis » « Bulletin officiel des entreprises civiles ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210048_0000_0016.pdf / BOCC

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 1er « Partie générale » est modifié comme suit :

La phrase : « Tout salarié qui crée sa propre activité dans le cadre de l'accord ininterrompu du 6 septembre 1995 bénéficiera de plein droit de la garantie décès jusqu'à son sixième anniversaire. » est supprimée.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les dispositions de l'article 2 « Oisnargme geannstioire de l'accord » sont remplacées par les suivantes :

« L'application intégrale du dispositif conventionnel est organisée par la souscription d'un contrat d'assurance, lequel fait expressément référence aux présentes dispositions »

clenveotiollnes et met en ?uvre les grtaieans et l'ensemble des mrsuees de solidarité.

Les penaratiers souciax rpealelnt l'importance et l'intérêt de la miilsuoaatutn des resiqus au niveau de la bhncare qui peremt de :
? pilearl les difficultés steesbcuipils d'être rencontrées par cteirnaes eritnpeers lros de la msie en place d'une coretuuvre complémentaire ;

? arseur l'accès aux geariants cceoeilvltm puor tuos les salariés, à un tiarf identique, snas considération nmomnteat de luer sexe, âge, état de santé ou de la tlaile de l'entreprise ;

? oisnagerr un neviau qvtvualneeaimt adéquat de cruvretoue ctompe tneu des bioness de la bhncare ;

? déployer une solidarité psnlrflnsoeioe grâce à la mtuasuoaitln du fceennmanit d'une piqoluite d'action scaloie et de prévention adaptée aux métiers de la bhncare et en lein aevc les auters dopitsfisis d'action scaloie et de prévention mis en ?uvre dnas la branche.

C'est puuroqoi les piatraeners suaiocx rcdmmaneoent aux epenrtersis d'affilier luer poennsrel à l'un des osriemgans svutains :

? AG2R Prévoyance, ioutsittnn de prévoyance régie par le trite III du lvire IX du cdoe de la sécurité sociale, dnnot le siège sciaol est sis 14-16, buovareld Maiesherbes, 75008 Paris, SIERN 333 232 270 ;

? APCIIL Prévoyance, isotittinun de régie par le tirte III du lvire IX du cdoe de la sécurité sociale, dnnot le siège sciaol est sis 38, rue François Peissel, 69300 Caluire-et-Cuire, SEIRN 321 862 500 ;

? CMCPA Prévoyance, iittoisunn de prévoyance régie par le tritie III du livre IX du cdoe de la sécurité sociale, dnnot le siège saocil est sis 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris.

Ces ominaersgs recommandés anluiclecet l'ensemble des esenritreps ennatt dnas le camhp d'application de la conotveinn collective, snas sélection, ni surcotisation.

Une cvoninoetn de giseton est établie ernte les peaaentrirs soaciux et les osnmgriaes recommandés qui précise ntmameent les modalités d'information des eirnereptss et de l'ensemble des salariés du suteecr professionnel. Les cnoomutmnais adressées par les oirmagsnes recommandés aux estrneireps snot préalablement sieoumss puor viltadaoin à la CPPNI.

Les ognmasreis recommandés présentent cuhqaee année à la CPNPI un rppaot sur la msie en ?uvre et l'équilibre du régime détaillant spécifiquement les muesres de solidarité. Conformément à l'article D. 912-14 du cdoe de la sécurité sociale, la cmsoioimn puot dmeanedr cauoimmoitncn du rppaot annel prévu à l'article L. 912-1 du même code.

Les modalités d'organisation de la rcnaemidoatmon snot réexaminées par la CNPPI au puls trad dnas les 6 mios qui précèdent l'expiration d'une période de 5 ans. Aifn de fcetialir le tarival d'analyse des painaeerrts sociaux, les oneaigmsrs présentent un rppaot paemretntt le sivui du régime sur les qutrae dernières années (évolution des cotisations, des prestations, sinistralité, msie en ?uvre des dritos non cnfitotruibs ?).

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le prhapaarge saivnut est ajouté à l'article 6 « Sarliae de référence. Rvlaiirtooesan » :

« En cas de caeghmennt d'organisme assureur, l'assureur dnnot le cntarot est résilié mnantieit les gtenaaris décès puor les bénéficiaires des rteens d'incapacité de taavril et d'invalidité, conformément aux dosiinsoitps de l'article 7-1 de la loi Évin. L'employeur oigasnre la puisurote de la rivilaoroestn des rentes en curos de seivcre aisni que la rvaioalsteroiin des beass de cuacll du capital décès dnas les cntniodois ci-dessus définies. ».

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

L'article 7 « Ctsiomain » est complété cmme siut :

« Puor la détermination des ctointoais rvelneat du présent régime, l'assiette de ctiaioiston visée ci-dessus est constituée

cmome siut :

? la ? tacnrhe A ? (dite TA ou T1) est constituée de l'ensemble des éléments de rémunération smuois aux ctiisanotos de sécurité slaoice dnnot le motannt n'excède pas le plfaond fixé en altaoicpinn de l'article L. 241-3 du cdoe de la sécurité scloiae (elle cponersd à la tcnahre 1 définie par l'ANI du 17 nmobreve 2017 iutitnasnt le régime AGIRC-ARRCO) ;

? la ? trahcne B ? est constituée de l'ensemble des éléments de rémunération somius aux cittasnoois de sécurité scaloie dnnot le motnant est cirpmos entre le plfnad fixé en aiappoitlcn de l'article L. 241-3 du cdoe de la sécurité sciaole et le mtanot égal à 4 fios le même plafond. ».

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les dopntoisiss de l'article 8 snot remplacées par les svnateuis :

« Alrtice 8
Solidarité

Dans le crade des airtcels R. 912-1 et R. 912-2 du cdoe de la sécurité sociale, une prat égale à 2 % de la ctiostioian HT pmeert le fneenmcait d'actions procédant d'un ocetbjif de solidarité, solen les ointoitnreas définies par la CPPNI.

Prévention

Ces aoincts snot peamieitrrriort des acintos de prévention déterminées en pnerant en ctompe les éventuels ojtcbfies d'amélioration de la santé et de la qualité de vie définis dnas le crdae des négociations conventionnelles. Elels ont puor obeicjtf de cebintuorr à l'accès à l'emploi asni qu'à l'attractivité des eomlpis par la préservation de l'intégrité phquise et pyishcque des salariés.

Action sociale

Ce prélèvement puot également ptermere le vensmreet d'aides à caractère etxincenepol aux salariés dnnot la sttiaouin le jfsiuite sloen des critères que la CPNPI définit.

Contrôle

Conformément aux dsisoniitops de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail, les présentes sitpontuilas prévoyant des gireaatns cloetleicvs complémentaires présentant un degré élevé de solidarité prévalent sur ceells des cnoionnvets d'entreprise, suaf losqure la cinoneotvn d'entreprise arssue des graeitnas au mnois équivalentes. L'appréciation du caractère équivalent des gtiaenras incult l'ensemble des meusres de solidarité qui snot un élément einessetl du régime.

La CPNPI contrôle la msie en ?uvre des meuerss de solidarité par les omasignres auprs dquesles les epnieerrss oiarngnet la cuurotevre de lerus salariés.

À cet effet, l'organisme auesrusr trasnmet cuhqaee année à l'entreprise un rppaot sur la msie en ?uvre des éléments de solidarité ou intègre les iomnaorfitts raveeitls à la msie en ?uvre des éléments de solidarité dnas le rppaort aennul sur les cetpoms du cnartot prévu par l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989. Les eprsterenis de la bnrcrae (ou luer aerussur directement) tetsnrtnemat ces rortpaps à la CPPNI anavt le 31 décembre de cqhuae année :

? par vioe postale, à l'adresse sauvinte : secrétariat de la cosimsiomn prtiaiare ptmeanenre de négociation et d'interprétation de la brcanhe SLDM ;
? suos fmoart numérique, à l'adresse snuitvae : secretariats-ccn3131@sedima.fr. »

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

1° L'article 10 est rédigé comme siut :

« Atilcre 10
Maintien des garanties

Sous réserve des diinsootps prévues au deuxième alinéa de l'article 5, le dirot aux garnaties est sedspunu à la dtae de

ssiupsenn du cartont de travail. En conséquence, aucune ciaoistion n'est due pnneadt cte période. La garitane rpenerd efeit dès la rrpaise du travail.

Le bénéfice des geartinas est ttfiuooes mtnnieu au pifrot des salariés dnot le cnaort de tiavarl est snduepsu puor la période au trite de lalequle ils bénéficient :

? d'un maintien, taotl ou partiel, de salirae ;
? d'indemnités journalières complémentaires financées au mnois puor ptirae par l'employeur, qu'elles soneit versées dtmncerieet par l'employeur ou puor son ctompe par l'intermédiaire d'un tries ;
? d'un revenu de rncepeamlmet versé par l'employeur. Ce cas cnorence nomantmet les salariés placés en activité pileltrae ou en activité patirelle de louge durée, dnot l'activité est tomenalett ssuunpdee ou dnot les heorrais snot réduits, ainsni que tutoe période de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité ?).

La ciubrtrtoon est arols payée dnas les mêmes cotodniins et modalités de répartition par l'employeur et le salarié. L'assiette de cnatsioitos à rteienr puor le cuclal des cnooatstiis et prietasnts est clele du mtaonnt de l'indemnisation versée dnas la carte de la sessuoiynn du crntoat (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une inndaeiimsofn complémentaire versée par l'employeur). »

2° L'actuel atiracle 10 « Entrée en vieguur » dveient l'article 11.

Article 7 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aennvat est alcpabplie à cpemotr du 1er janevir 2022.

Il est cnloqu conformément aux dsoiopiotsnis législatives et réglementaires du cdoe du taarivl reevalts à la nutare et à la validité des coenoinnvt et accdracs collectifs. Copmte tneu de son obejt qui rposee sur la mutualisation, il ne puet y avior de modalités particulières puor les eisrttereps de mnois de 50 salariés.

Avenant n 1 du 26 novembre 2021 à l'accord du 29 mars 2018 relatif à la conclusion d'un accord d'intéressement et d'un plan d'épargne

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

Article 1er
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2021

Les duex priermes alinéas du préambule de l'accord snot remplacés par la rédaction sniutave :

« Dnas le cadre de l'obligation puor les beahcnrs prineseooslnlfs d'ouvrir une négociation sur l'épargne saalriale aavnt le 31 décembre 2021, les petaris liées par la cvotennoin cteillocve se snot réunies et ont échangé à cet effet. Dnas le passé, elles aneiyat déjà examiné cette qoietsun lros de puserulis réunions pertiarias à ptrair d'un porjet présenté puor la première fios le 21 février 2017 qui a atbuoi à l'accord daté du 29 mras 2018 ».

Article 2
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2021

L' arclite 2 de l'annexe « aorccd d'intéressement » est remplacé

Dans les ciondniots prévues par ces mêmes dispositions, le présent avnanet a été fiat en un nombre sfsnuafit d'exemplaires puor être notifié à cuanhce des osanraioignits représentatives aifn de ptmeetre le cas échéant l'exercice du dorit d'opposition dnas les cotiiondns définies par la loi.

Le présent anevant est déposé au ministère du taviarl ainsni au secrétariat-greffe du csoeinl des prud'hommes de Paris.

Les preitas saitrgneias danemnedt l'extension la puls rpidae poiblsse du présent anevant au ministère en crghae du travail. Les diistonispos dnot la mdcifaoiiofn est opérée par le présent aanevnt dnumereet en apotipiclan jusqu'à eiseoxntn ministérielle de l'avenant puor les ensirtrees non syndiquées.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les preaatiners siocaux ont cconlu le 10 décembre 1987 un avnanet n° 40 à la cnevoointn cilveotlce niloatane métropolitaine des ensrtieeprs de la maintenance, dtiisobiurtn et ltoioan de matériels agricoles, de tvaux publics, de bâtiments, de manutention, de mrcutouotle de palcnsiae et activités connexes, dtie SDLM, rleitaf à la mttsliaiauou du riquse maladie-accident.

Conformément aux dpiitnssoois de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les paraeitners siuoacx ont réexaminé les coionindts d'organisation de la mutualisation, rappelé de façon uiname luer aamthceentt à la mstiatoualuin et à la solidarité pnorfolesniesle et procédé à une msie en ceconrunce d'organismes aeursrsus aux fnis de rmaceeomndr un ou pulrusies ornemgisas puor la msie en ?uvre du régime.

Il est par aruliles aappru que caeretnis dsintpsoois du txete étaient devneeus obsolètes.

À l'issue de la procédure et des discussions, il est cenvonu de teoelttir l'avenant n° 40 en le moifanit cmome siut :

par la rédaction snitavue :

« Le présent accord est cnoclu puor une durée de (cocher l'option retenue) :
? ? Un exciecre social.
? ? Duex eixcceres sociaux.
? ? Trois erxececis sociaux.

Il s'applique ainsni, à cmopter du..., siot jusqu'au.... Il erepxria à cteie dtae snas arute formalité ».

Article 3
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2021

Au pemirer alinéa de l'article 5.1 de l'accord d'intéressement ainsni qu'au 1er teirt du 2e alinéa de cet ailcrte 5.1, après « mdliaae poereifssnlnole » il est ajouté « puor congé de deuil, les périodes d'activité plalerite ou de qauantare dnas le cdrae de la pandémie ».

Article 4
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2021

À l'article 5.3 de l'accord d'intéressement « à la moitié » est remplacé par « aux tiros qrtuas ».

Article 5
En vigueur étendu en date du 26 nov. 2021

À l'article 7 de l'accord d'intéressement, dnas « Imoniarotfn cleclvitoe » :

? le 1er alinéa est ainsni modifié : « ? srea siuive par le comitè sicaol et économique et à défaut de ce dierenr par une cmsmoisoin ? » ;

? le début du 2e alinéa est asnii modifié : « Le comitè soiacl et

économique, ou à défaut la cimoissmon se réunira ? » ;

? le début du 3e alinéa est ansii modifié : « Le comité siocal et économique, ou à défaut la cismoosmn pnrerda caicaonnssse ? » ;

? au 4e alinéa « aux délégués du pnsenreol » est remplacé par « au comité social et économique ».

Article 6

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2021

À l'article 7 de l'accord d'intéressement, dnas « Itoonmrfain ildulvinidee » :

? au 3e alinéa le ceonntu de la fchie de répartition iididvneulle est complété par duex tierts ansii rédigés :

? lqsroue l'intéressement est intvsei sur un paln d'épargne salariale, le délai à praitr deuuql les dtoirs snot négociables ou eibxegils asini que les cas de déblocage anticipé ;
? les modalités d'affectation par défaut des smmeos sur le paln d'épargne. »

? au 5e alinéa « aevc l'accord des salariés » est remplacé par « uaaf oiipooptsn du salarié concerné » ;

? au 7e alinéa « jusqu'au temre de la prsiooercptn traninteree » est remplacé par « jusqu'au treme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du cdoe monétaire et fecaininr ».

Article 7

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2021

À l'article 8 de l'accord d'intéressement « à la DREICCTE » est remplacé par « sur la pmartelfoe de téléprocédure du ministère du taairvl ». Compte tneu de cette moiiiftaodcn dnas le dépôt « solen le modèle de lterte jnoit au présent aoccrd » est supprimé. Le modèle de lettre fgarinut après le paln d'épargne est supprimé.

Article 8

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2021

À l'article 2 du paln d'épargne « DCETIRCE » est remplacé par « DERETS ».

Article 9

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2021

Le 4e alinéa de l'article 7 du paln d'épargne qui énumère les cas de déblocage anticipé prévus par l'article R. 3324-22 du cdoe du trival est complété par un tiret supplémentaire ansii rédigé :

« ? Les vncoleies ciommses ctrnoe l'intéressé par son conjoint, son cbnuoicn ou son peaantrie lié par un patce civil de solidarité, ou son aichen conjoint, cciounbn ou praniaerte :

?? a) Siot lorsqu'une odoncnrane de peotoctrin est délivrée au pfiort de l'intéressé par le jgue aux aiefafrs fmilaieals en aipitlcoapn de l'article 515-9 du cdoe civil ;

Avenant n 1 du 26 novembre 2021 à l'accord du 18 septembre 2020 relatif au dispositif Pro-A

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

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

?? b) Siot lqsroue les fiats relèvent de l'article 132-80 du cdoe pénal et dnennot leiu à une aatilntrvee aux poursuites, à une coostmiipn pénale, à l'ouverture d'une imotranfion par le pcurorer de la République, à la sniasie du tibrnual ceneirocotnrl par le pcurorer de la République ou le jgue d'instruction, à une msie en eexamn ou à une condmtoanain pénale, même non définitive. »

Article 10

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2021

Le 5e alinéa de l'article 7 du paln d'épargne est modifié ainsi au début de la 1re pshrae : après « invalidité » il est ajouté, « vnleceios cjougenlas ».

Article 11

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2021

À l'article 9 du paln d'épargne « à la DICRTCEE de ? » est remplacé par « sur la potamlrfee de téléprocédure du ministère du tiaavr ». Cmptoe tneu de ctete miiiiaocdtfon dnas le dépôt du plan, le modèle de ciororur auprès de la DECTIRCE est supprimé cmome indiqué à l'article 7 du présent avenant.

Article 12

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2021

Compte tneu de son objet, le présent annaevt ne nécessite pas que des modalités particulières snoeit prévues puor les eienrsrpts de mnios de 50 salariés.

Article 13

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2021

Comme l'accord ciotcllef qu'il mfodiie le présent annevnt est cclonu puor une durée indéterminée. Il est aapclblipe à cotpemr de sa sartgiune suos réserve des dsiooitnispns sur le diort d'opposition puor l'exercice éventuel duquel il est communiqué à cuhcane des oinnogiasarts représentatives.

Le présent aannevt fiat l'objet des formalités de dépôt prévues par l'article 1er de l'accord.

Le présent anaenvt frea l'objet d'une dnaedme d'extension et d'agrément, l'accord qu'il miofide et complète aynat été étendu et bénéficiant de l'agrément par atocpiaipln du décret du 27 ocotbre 2021 sur l'agrément des accdors riatlfs à l'épargne salariale.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 26 nov. 2021

Depuis la cnsooulcin de l'accord le 29 mras 2018, la réglementation a cnnou différentes évolutions. Aifn de les perrnde en cmptoe il est cclonu le présent avenant.

En conséquence il est cclnou ce qui suit.

Dans la catégorie « Solutoins tehunqices et activités de miananance » est ajouté le CQP sinvaut :
« ? tiecnceihn de mtanncinaee spécialiste des matériels d'espaces vtres :
?? opiton matériel de psnaacile ;
?? oitopn matériel à uagse professionnel. »

Dans le développement sur les rsequis d'obsolescence dnas ce diomnae l'alinéa consacré au seetcur des ecepass vtres est remplacé par la rédaction suvtinae :

« À neutr que puor le stcuere des epeacss verts, on astsise diupes psuueils années à une epilooxsn de la dandmee puor les engnis robotisés ou automatisés, ntmaomet puor les pirudots à bttaerie mias aussi un développement des toonhcileegs sur les matériels à ugsae pisroonensfel ; ce qui iqmlipue une montée en compétences des métiers de la minetacnae des matériels d'espaces verts. »

Est retiré le CQP suivant : magasinier/ vendeur en pièces de rechange et équipement des matériels de pracs et jardins.

Est ajouté le CQP vendeur/ gotsrnnaiie de pièces tuheicqns de matériels agricoles, d'espaces verts, de construction, de mtuniatoenm dnas la catégorie « Logistique/ migsaan steeucrs alogecri et construction/ moenntituan ».

Le développement sur les risques d'obsolescence des compétences dnas ce dominae est remplacé par la rédaction sutnavie :

« En cours ou à crout terme, on orsevbe que :
? les outils digitaux/ de dncstgioas pretnmteet de gérer puls femniet une fncoiton anioiptvnsrmpeneos qui dnveeit stratégique (le maaisgn est un ctenre de pirfot dnot les résultats penevut être vaaillebrs en fotcnoin des pocrerfmenas des magasiniers) ;
? le développement des ofrefs crencreutons en lgnie (pure-players, corsuucenrtts et frnsiueosurs ?) nécessite de terviallar puls fnimeent les agaavents ctrenelncuiois de l'entreprise et de veliasror puls fronemett l'articulation aevc l'atelier (enjeu de fidélisation des cnielts et des navuoex entrants) ;
? un développement de la roeaitln clenit à dtsncaie (déploiement des orfefs en ligne, csoenil cnielt à dcaitsne ?) ;
? les activités cmocraeimels preennnt de l'importance dnas l'activité du masiagn et puenevt s'exercer y cromptis hros maigsn ;

À moyen/ llog terme, les tnecdanes prourneait s'orienter vres :
? un développement de la création de poealrefmts loigeustiqs puor la cilitestarnoan de la cdnommae et le stkcoage des pièces, à la fvuaer du phénomène de cnrcototaeinn à l'uvre dnas la branche, vroie des soltonius mutualisées ertne plieuurs eertpnriess ou setis intégrant également les achats, vroie la préparation des matériels. »

Le zoom sur l'évolution du métier de magasinier-vendeur est remplacé par « zoom sur l'évolution du métier de vduenr geirtnasonie » asini rédigé :
« Zoom sur l'évolution du métier de vedneur gnaetironsie :

Une foiocntn asnnepitpvorenmois qui dnveiet stratégique
? Rrenomfceret des capacités à predrne en cptmoe les icatmps économiques des aoeivnrmnpsntos et à rhececrehr la stoiolun oilamtpe puor le ceilnt en termes de coûts, de délais et de qualité
Une atoitentn renforcée sur le ceosinl technique, anavatge ceutrornrcenil incontournable
? Auerssr un cneoisl tcihequne pafnrmeot sur des matériels de puls en puls techniques, en actaitliorun aevc l'atelier
Diversification des cnaux de diisbttoirn et criacsnssoe de la gtiosen de la raeoiltn clenit à distance
? Eoetpixlr les oliuts digitaux, dnot les oltius de vente en lgnie puor cmonmuieuqr emifecfeact aevc les clneits et puseosr des offres adaptées
? Réaliser une velile cnrlntriuoeece en ligne
Part csiarotse de la donnée client
? Atileemnr les systèmes d'informations aevc de la donnée cleint (identifier les enjeux, les usages) en dtoncaemnut les coantctc ctilems par des coentmmrais quaiatfltis (compréhension de la criticité de l'information, mueielrle doeucmotatnin des ctocnats clients)

Avenant n 3 du 26 novembre 2021 à l'accord du 16 décembre 2010 relatif à

? Aeslaynr les données dlnosiipbes sur les clentis puor anticiper/ adapter/ psernoenliar les ptpsiornoos commerciales

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Conformément aux aexnnes III et IV de l'accord du 16 décembre 2010 sur la ciiiofsasilctn cnleietonolnvne des eplmios le cfoinecfeit aalpcible aux eompils cnoeprrdtonass est A70 penadnt 12 mios puis A80.

Le tablaeu des CQP spécifiques à la brchnae résultant de l'annexe III à l'accord citelcloy du 16 décembre 2010 est modifié en conséquence par la sppirusosen du CQP prévue par l'article 2 ci-dessus et par l'adjonction des duex CQP prévue par l'article 1er et l'article 2 ci-dessus.

Article 4
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

À l'article 6, alinéa 3, de l'accord du 18 strmebpee 2020, « 13 ? » est remplacé par « 15 ? ».

Article 5
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Les sinegaritas cvneeninont que le ctonneu du présent avaennt ne jituifse pas de prévoir de suitnltoipas spécifiques aux eeprrtsines de mnios de 50 salariés.

Article 6
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

À l'issue de la procédure de signature, le tetxe du présent aeanvnt srea notifié à l'ensemble des onitrsngiaoas représentatives.

Sous réserve de l'exercice du dirot d'opposition, il srea enuitse déposé au secrétariat-greffe du cnoesil de prud'hommes de Piras et aux scrivees cnaeturx du ministère du travail.

L'extension du présent avenant srea demandée à l'initiative du secrétariat de la comiissomn patiairre paretnmene de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Le présent avenant etnrera en vgeuuir le 1er juor du mios qui svriua la paucoibtlin de l'arrêté d'extension.

Il a été cnlcou puor une durée indéterminée.

Toute révision et tutoe dénonciation snot siumseos aux aicletrs 1-21 et 1-22 de la cneotniovn clecoiltve nationale.(1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du rcsept des diontsspiios des atecrils L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, teells qu'interprétées par la jenprudcusrie de la Cuor de cassation. (Arrêté du 14 février 2022 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2022

Conformément à l'article 5 de l'accord qui dnnoe compétence à la CPNFEP puor alcuistaer la ltise des cnitfaioitrecs éligibles au disiitospf Pro-A, les oriaagntnioss liées par la cvonoitnen cietlocvle se snot rencontrées et ont décidé d'actualiser l'accord sur Pro-A et son aennxe 2 dnas les citndnoois définies ci-après.

la classification des emplois

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

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 août 2022

À l'annexe III à l'accord cciletolf du 16 décembre 2010 :
? dnas le tableu des CQP, snot ajoutés les duex CQP snituavs :
?? tcnieehcn de macneantine spécialiste des matériels d'espaces
verts
??? otiofn matériel de pancailse ;
??? optoin matériel à ugase piensnfooresl ;
avec cmome csaiiicsftloan A70 pdenant 12 mios plus A80 ;
?? vendeur/ gnaetsiorine de pièces thnieecuqs de matériels
agricoles, d'espaces verts, de construction, de manutention
avec comme ctiiiaalfcossn A70 pdenat 12 mios plus A80 ;
? dnas ce même taalebu est retiré le CQP saunvtis : magasinier-
vendeur en pièces de rhégance et équipement des matériels de
pcras et jidnras ;
? dnas le tableu ritlaef aux CQP dnou l'intitulé a été modifié et/
ou supprimé est ajouté le CQP svtnuias : magasinier-vendeur en
pièces de rgcanehe et équipement des matériels de pcras et
jairnds aevc dnas la colonne « gaiartne de sailare » csrdanopeont
au coiceeffnt A80 pndet 12 mios plus B10.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Le ctneou du présent aenavnt ne nécessite pas que des
modalités particulières sinoet adoptées puor les eiesenprtrs de
minos de 50 salariés.

Avenant n 1 du 13 juillet 2022 à l'accord du 5 février 2021 relatif au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable

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

Article 1er - Modalités d'application

En vigueur étendu en date du 8 oct. 2022

Pour les eitrpnesres n'ayant jmiaas rroecuu au ditossipif de
l'activité ptilrleae lgnuoee durée, les dedamens de recours à l'APLD
auprès de l'autorité avtirtndniaisme puornot être effectuées dnas
les délais fixés par le législateur et/ou les txetes règlementaires
en vigueur.

Le bénéfice du dsioitpsif ALPD proura luer être accordé dnas la
lmtiie de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de
référence de 48 mios consécutifs.

Cette période de référence démarrera le peremir juor de la
première période d'autorisation d'activité petarille accordée par
l'autorité administrative.

Les erireenpsts aanyt déjà roruecu à l'APLD et qui sniruaoaeihtt
y rrcœur à naovueu ansii que les eprsenietrs rraeconut
amnteuclelet au dtiisposf de l'APLD, pnrnuot bénéficier de
l'allongement de la période de référence jusqu'à 12 mios
supplémentaires, à la ctiiiondon teuofitos de miiedfor au

À l'issue de la procédure de signature, le txtee du présent avenant
srea notifié à l'ensemble des oiataogrsns représentatives.

Sous réserve de l'exercice du dorit d'opposition, il srea ensiute
déposé au secrétariat-greffe du cosneil de prud'hommes de Piras
et aux sveiercs caunetrx du ministère du travail.

L'extension du présent avenant srea demandée à l'initiative du
secrétariat de la commisiosn prraitiae prmeannete de négociation
et d'interprétation (CPPNI).

Le présent aenavnt eternra en vueuigr le 1er juor du mios qui
suivra la pailitucbon de l'arrêté d'extension à cidinton que
l'avenant à l'accord Pro-A cocnlu le 26 nemrobre 2021 ait lui-
même aussi été étendu.

Il a été colcnu puor une durée indéterminée.

Toute révision et ttoue dénonciation snot sueimoss aux alcetirs
1-21 et 1-22 de la coneintovn cielcltvoe nationale.(1)

(1) Etendu suos réserve du rescpet des dtiisooospis des ariltecs L.
2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, teels qu'interprétées par
la jdeuucprisnre de la Cuor de cassation.
(Arrêté du 1er juellit 2022 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Un aneanvt à l'accord Pro-A ccnolu le 26 nvmrbeoe 2021 a
supprimé un cetficiart de qcfilauoiatin pnelenfriososle (CQP) et en
a ajouté duex auters dnas la catégorie « Sinuoltos tqnuheecis et
activités de maancteinne » et « Logistique/magasin ».

Le présent avnaet a puor objet d'en tierr les conséquences au
neivau de l'accord raleitf à la cosaisiafiltcn des emplois. En
conséquence, il est cennovu ce qui suit.

préalable, la durée mentionnée dnas luer dmcoeut unilatéral, et
le cas échéant, les éléments de dstnogiic à l'appui dlugeess est
exprimée luer demande, le tuot dnas le repcset de l'article 1.3 de
l'accord du 5 février 2021.

Ces mcitofidnaios pournrot dnas ce cas, même être apportées au-
delà du délai fixé par le législateur et/ou les textes règlementaires
en vgeiuur à la cointdoin d'intervenir anavt le tmree indiqué dnas
les dtenmucuos unilatéraux initiaux.

Il n'est pas anrtueemt dérogé aux aurets doosinpstis de l'accord
du 5 février 2021 protant sur le cetnonu du dmnucoet unilatéral
élaboré par l'employeur (activités et salariés concernés du
périmètre, réduction mxmailae de la durée du trivaal dnas le
périmètre concerné, durée d'application du dmeunot élaboré par
l'employeur, entgeaenmgs sur l'emploi, modalités d'information
du CSE de l'établissement ou de l'entreprise sur la msie en ?uvre
de l'activité réduite).

Article 2 - Durée, extension, révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 8 oct. 2022

Le présent avnenat est cnlcou puor une durée déterminée
commençant à cmtpoer de son exsteionn par arrêté ministériel
jusqu'au tmere de l'accord du 5 février 2021.

Le bénéfice du dpsiitsof est accordé aux eiestepnrns dnas les
leiimts reevticspeenmt énoncées par le décret n° 2022-508 du 8
avril 2022 et par l'ordonnance n° 2022-543 du 13 arvil 2022, à
sovaïr :

? sur une période malamixe de 36 mois, consécutifs ou non, sur
une période de référence de 48 mios consécutifs ? cuhqae
deadnme de rcureos à l'APLD auprès de l'autorité atsvmardiinte
ne prruoa excéder 6 mios ;

? et à la cdntiooin d'avoir déposé une dnaemde aanvt le 31
décembre 2022 iucnls puor les estpeirrnns n'ayant jiamas
reruocu à l'APLD ;

? ou, puor les einrteeprss aynat déjà roruecu à l'APLD ou y
rnuoacret actuellement, à la codtoinin d'avoir modifié luer
douecmnt unilatéral aanvt son trmee et déposé une demande, y

criomps au-delà des délais fixés par le législateur et/ ou les textes réglementaires en vigueur.

Cet avenant pourra être révisé sur proposition d'une organisation professionnelle ou syndicale informant les parties à compléter ou à préciser.

Toute demande de révision qui ne porte pas sur l'objet d'un accord dans les 6 mois à compter de sa présentation sera réputée caduque.

La dénonciation du présent avenant avant son terme suppose un accord de l'ensemble de ses signataires.(1)

Le présent avenant porte sur l'objet des procédures de dépôt et de publicité conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables.

Le secrétariat de la commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation est mandaté pour demander au ministre du travail l'extension du présent avenant qui a vocation à s'appliquer dans tous les établissements le dimanche à l'exception de celles prévues par un accord collectif sur ce même thème que celui qui est l'objet effectif.(2) aucune spécificité particulière aux entreprises de moins de 50 salariés ne résulte que des modalités spécifiques prévues.

Les parties signataires du présent avenant ont accepté l'extension de son champ d'application au secteur de l'industrie.

(1) Le 8e alinéa est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail. (Arrêté du 23 septembre 2022 - art. 1)

(2) Au 10e alinéa, les termes « qui a vocation à s'appliquer dans tous les établissements le dimanche à l'exception de celles prévues par un accord collectif sur ce même thème que celui qui est l'objet effectif » sont exclus de l'extension en tant qu'ils renvoient aux dispositions combinées des articles L. 2253-3 et L. 2261-15 du code du travail. (Arrêté du 23 septembre 2022 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 8 oct. 2022

Dans un contexte particulièrement grave des suites de la crise

Avenant n 11 du 7 octobre 2022 à l'avenant n 40 du 10 décembre 1987 relatif à la mutualisation du risque maladie-accident

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

Article 1er - Garanties présentant un degré élevé de solidarité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les dispositions de l'article 8 de l'avenant n° 40 sont remplacées par les suivantes :

« Article 8
Solidarité

Financement

Prévention

stratégique et économique sont précédentes consécutives à la pandémie de la « Covid-19 », et en raison des conséquences extrêmes consécutives à la guerre en Ukraine, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité, à la demande des entreprises, l'application, prolongeant la période d'application du dispositif en raison des effets ci-après détaillés.

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre du décret n° 2022-508 du 8 avril 2022 et de l'ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022, leurs dispositions applicables, qui ont allongé les durées de maintien de l'activité partielle de longue durée.

L'activité économique au sein de la branche observée pour les années 2021 et 2022 illustre l'importance de disparités selon les matériels, les entreprises ou encore les secteurs d'activités.

Les effets du secteur de l'énergie sont dus aux conséquences de l'invasion de l'Ukraine par la Russie et notamment aux difficultés d'approvisionnement liées à la guerre et à la hausse des coûts ukrainiens.

Par conséquent, la demande relative aux matières premières a fortement augmenté tandis que les stocks disponibles se raréfient. Le coût de ces matières premières s'est ainsi considérablement accru. De plus, l'acheminement de ces matières premières est devenu nettement plus difficile ce qui a allongé les délais d'approvisionnement et élevé le coût subséquent.

Les mêmes problématiques sont identifiées au regard du coût et des difficultés d'acheminement des pièces détachées nécessaires au fonctionnement des machines agricoles.

Par ailleurs, le contexte économique lié à l'inflation se caractérise également par un renforcement des travaux publics et une baisse de l'activité impactant de manière importante les chaînes de commande. L'ensemble des entreprises du secteur sont concernées.

En sus de la hausse des commandes liée à la crise sanitaire les fortes tensions d'approvisionnement des pièces détachées et des matières premières perturbent toute l'organisation de la production industrielle.

Enfin, des incertitudes sur le niveau économique et les possibilités de reculer se font sentir jusqu'à la fin de l'année 2023.

L'ensemble de ces raisons ont conduit les partenaires sociaux à conclure le présent accord prévoyant la prolongation du dispositif d'activité partielle de longue durée.

Dans le cadre des articles R. 912-1 et R. 912-2 du code de la sécurité sociale, une part égale à 2 % de la cotisation HT permet le financement d'actions procédant d'un principe de solidarité, selon les modalités définies par la CPPNI. Cette part sera automatiquement ajustée dans la mesure où une telle mesure était devenue nécessaire par l'évolution de la réglementation.

Fonds sur le degré élevé de solidarité

Ces sommes sont créditées sur un fonds sur le degré élevé de solidarité (fonds DES) spécifique aux entreprises de la branche établi par l'organisme assureur choisi par l'entreprise.

Le compte du fonds DES s'établit comme suit :

- ? au crédit :
- ? ? le montant du fonds DES au 31 décembre de l'exercice N-1 ;
- ? ? 2 % des cotisations prévoyance collectées par l'organisme assureur et portées au crédit du compte de résultat prévoyance de l'année N ;
- ? ? les profits réalisés ;
- ? au débit :
- ? ? les éventuels engagements ;
- ? ? les actions de prévention et les prestations d'actions sociales financées dans l'année ainsi que les dépenses de mutualisation destinées à faire connaître et favoriser l'utilisation des fonds de solidarité.

Dans le cadre du degré élevé de solidarité, sont mises en œuvre les actions suivantes :

Prévention des risques psychosociaux (RPS) et des incivilités :

? cellule de crise en cas d'événements traumatiques :

Après un événement traumatique, une équipe de psychologues intervient dans les 48 heures dans les locaux de l'entreprise. Si cela apparaît nécessaire, une deuxième intervention est organisée dans un délai de 8 à 15 jours. Cette intervention sur site est complétée par la mise en œuvre de 5 contacts téléphoniques individuels avec un conseiller spécialisé en psychotraumatisme.

? formation spécifique des salariés sur les incivilités :

1 jour de formation par groupe de 8 à 12 personnes permettant aux participants de savoir désamorcer les situations d'incivilités et/ou de violences.

? formation pour accompagner les managers à la gestion du stress et à la détection d'un comportement en souffrance :

Un jour de formation par groupe de 8 à 10 personnes permettant aux participants :

? ? d'appréhender les notions de stress et d'épuisement professionnel ainsi que les causes du stress ;

? ? de repérer les indicateurs de difficultés au travail pour accompagner au mieux les collaborateurs et détecter les situations à risque.

Prévention des addictions :

? aménagement via un étier munitaire pour faciliter l'accès à la prévention et la prise en charge des addictions (détecter les facteurs de risque pour agir et éviter la maladie).

Des séances de 15 à 20 minutes sont mises en place avec un réseau d'infirmiers formés en prévention des addictions. Ils permettent d'accompagner le patient, de faire un bilan sur sa situation et le cas échéant de l'orienter (5 séances préconisées).

? journée de sensibilisation sur site en entreprise :

Construction de journée (s) sur-mesure avec des ateliers en fonction des objectifs pédagogiques de l'entreprise, la cible, les contraintes d'organisation...

L'approche de prévention est globale : en santé publique et santé-sécurité au travail. Les messages de prévention sont adaptés à la culture et aux interlocuteurs.

? formation sur le rôle du manager dans la prévention des accidents :

? ? une journée de formation à destination des managers et RH, avec pour objectifs de :

? ? ? savoir reconnaître les états inadéquats provoqués par une activité ;

? ? ? connaître les facteurs internes de dépistage ;

? ? ? connaître les facteurs de sa fonction ;

? ? ? connaître les différents acteurs à impliquer et leur rôle.

et/ou

? ? une journée de formation par groupe de 5 à 15 personnes à destination des managers, RH et DRH, avec pour objectifs de :

? ? ? se familiariser avec les notions d'addiction ;

? ? ? connaître la législation en vigueur et la procédure de prévention de son entreprise ;

? ? ? savoir utiliser et mener une action de dépistage anonyme & anonyme ;

? ? ? connaître le rôle de la ligne managériale dans la prévention des accidents ;

? ? ? connaître les signes et les symptômes pour identifier le sujet des accidents en entreprise ;

? ? ? détecter les situations à risque aiguë et/ou chronique ;

? ? ? savoir agir vis-à-vis d'un salarié en difficulté et prévenir le risque de déni.

Prévention du risque routier :

? formation de prévention sur un site dédié et sensibilisation à l'écoconduite.

Une formation de prévention sur site dédié VUL et sensibilisation à l'écoconduite sur une demi-journée par groupe de 12 personnes maximum.

L'objectif est d'acquiescer les salariés d'une conduite professionnelle et responsable.

Ces formations sont organisées dans la limite de 50 % du coût des fonds DES. Au-delà de cette limite, les salariés ne peuvent bénéficier de ces formations de prévention.

Action sociale

Dans le cadre du degré élevé de solidarité, sont mises en œuvre les actions suivantes au bénéfice des salariés dans la mesure où elles sont matériellement possibles et dans la limite ci-après précisée :

a) Aide à la formation : les salariés peuvent bénéficier d'une aide financière pouvant aller jusqu'à 300 euros destinée à financer les dépenses liées à l'achat des fournitures scolaires, au logement, au transport ;

b) Aide au permis de conduire : les salariés peuvent bénéficier d'une aide financière pouvant aller jusqu'à 500 euros destinée à financer le coût du permis de conduire.

c) Aide aux dépenses en matière de logement : les salariés devant faire face à des dépenses liées à l'entretien d'une location de logement (aménagement du domicile, équipement du véhicule, achat de matériel, biens d'équipement) peuvent bénéficier d'une aide financière.

d) Aide en cas de décès : le salarié confronté à un décès peut bénéficier d'un soutien financier et d'un accompagnement pour les démarches administratives.

Ces actions sont organisées dans la limite de 50 % du coût des fonds DES.

Ces aides ne peuvent être versées qu'en complément des prestations existantes (action sociale des entreprises, Agefiph, CPF) et sur justification de la situation des intéressés.

Les aides sont attribuées par les organismes agréés conformément au règlement d'action sociale élaboré par la CPNPI. Ce règlement définit le montant des aides susceptibles d'être allouées en fonction de la situation des salariés ainsi que les conditions nécessaires. Les demandes d'aide motivées par des situations particulières sont soumises à la CPNPI.

Contrôle

Conformément aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, les présentes dispositions prévoyant des actions sociales complémentaires présentant un degré élevé de solidarité prévalent sur celles des entreprises d'entreprise, sauf lorsque la législation d'entreprise a une portée équivalente. L'appréciation du caractère équivalent des dispositions est laissée à l'appréciation des instances de solidarité qui sont un élément essentiel du régime.

La CPNPI contrôle la mise en œuvre des mesures de solidarité par les salariés auprès desquels les entreprises ont des salariés.

À cet effet, l'organisme assureur est tenu de fournir chaque année à l'entreprise un rapport sur la mise en œuvre des éléments de solidarité et sur le coût des fonds DES ou intègre ces informations dans le rapport annuel sur les comptes du cotrant prévu par l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989. Les entreprises de la branche (ou leur utilisateur directement) transmettent ces rapports à la CPNPI avant le 31 décembre de chaque année :

? par voie postale, à l'adresse suivante : secrétariat de la commission paritaire de négociation de l'interprétation de la branche SLDM ? SEDIMA, 6, boulevard Jourdan, 75014 Paris ;

? par voie électronique, à l'adresse suivante : secretariats-cpnpi3131@sedima.fr ».

Article 2 - Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent avenant est applicable à compter du 1er janvier 2022. Comme l'avenant n° 40 et ses différents avenants qu'il modifie et complète, il a une durée indéterminée.

Le présent avenant a un caractère impératif.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la durée et à la validité des conventions et accords collectifs. Comme tel de son objet, il ne peut y avoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

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 afin de permettre le cas échéant l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Le présent avenant est déposé au ministère du travail ainsi qu'

Avenant n° 6 du 12 octobre 2022 à l'accord du 2 juillet 2015 relatif aux remboursements complémentaires de frais de santé

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

Article 1er - Financement des garanties santé

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2022

L'article 5 de l'accord du 2 juillet 2015 est rédigé comme suit :

« Le régime du régime de base obligatoire défini par le présent accord est assuré par une cotisation moitié à la charge de l'employeur et moitié à la charge du salarié.

Une année faisant partie du présent accord précise les conditions applicables pour le bénéfice du régime obligatoire défini par le présent accord.

Si l'employeur décide d'étendre aux atypiques le droit de cotisation de base obligatoire ou de réduire l'obligation des cotisations complémentaires, il peut procéder au versement d'un complément de 50 % de la cotisation supplémentaire.

S'agissant des cotisations pour la famille, l'employeur peut procéder à hauteur de 50 % à la cotisation tarif unique.

Avenant n° 2 du 14 novembre 2022 à l'accord du 29 mars 2018 relatif à la conclusion d'un accord d'intéressement et d'un plan d'épargne

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

Article 1er

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2022

L'accord du 29 mars 2018 tel qu'il résulte de l'avenant n° 1 en date du 26 novembre 2021 est modifié de la manière suivante :

secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris. Les parties s'entendent sur l'extension la plus rapide possible du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent avenant a pour objet de préciser les mesures de solidarité mises en œuvre dans le cadre de l'avenant n° 40 au bénéfice des salariés de la branche SDLM, conformément aux dispositions de l'avenant n° 10 à l'avenant n° 40 signé le 13 octobre 2021.

La présente avenant a été faite en un nombre suffisant d'exemplaires afin de permettre le cas échéant l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Article 2 - Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2022

Comme l'accord du 2 juillet 2015 et ses différents avenants qu'il modifie, le présent avenant a une durée indéterminée.

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. Comme tel de son objet, il ne peut y avoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

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 afin de permettre le cas échéant l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Le présent avenant est déposé au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris. Les parties s'entendent sur l'extension la plus rapide possible du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 8 nov. 2022

Le présent avenant a pour objet d'adapter l'accord du 2 juillet 2015.

Il est ajouté en dernier paragraphe du préambule de l'accord :

« L'adhésion s'effectue soit par accord dans les conditions prévues par le code du travail pour les entreprises d'au moins 50 salariés soit dans des conditions de moins de 50 salariés, par décision unilatérale d'adhésion de l'employeur. (1) »

(1) Alinéa étendu sous réserve que, conformément aux dispositions des articles L. 3333-7-1 et D. 2232-1-6 du code du travail, toute adhésion au plan d'épargne de la branche qui résulte d'une décision unilatérale de l'employeur est réalisée par accord d'entreprise.

(Arrêté du 31 mars 2023 - art. 1)

Article 2

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2022

En application des dispositions de la loi pour l'achat, l'article 2 de l'annexe accord d'intéressement à l'accord du 29 mars 2018 dans sa rédaction issue de l'avenant numéro 1 daté du 26 novembre 2021 est remplacé par la rédaction suivante :

L'article 2 de l'annexe « Accord d'intéressement » est remplacé par la rédaction suivante :

« Le présent accord est conclu pour une durée de (cocher l'option retenue) :

- ? Un exercice social.
- ? Deux exercices sociaux.
- ? Trois exercices sociaux.
- ? Quatre exercices sociaux.
- ? Cinq exercices sociaux.

Il s'applique ainsi, à compter du ? ? ? ?, soit jusqu'au ? ? ? ? Il est soumis à cette date sans autre formalité. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2022

Concernant la répartition de l'intéressement, l'article 5.1 de l'accord du 29 mars 2018 est complété par un dièrner alinéa ainsi rédigé : « Les périodes de congé de paternité et d'accueil de l'enfant sont assimilées à des périodes de présence. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2022

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la durée et à la validité des conventions et accords collectifs. Compte tenu de son objet, il ne peut y avoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Les parties s'engagent à l'extension et l'agrément de l'accord par le biais de la procédure prévue à l'article 11 de l'accord du 29 mars 2018.

Il a été conclu pour une durée indéterminée.

Avenant n° 7 du 28 novembre 2023 à l'accord du 2 juillet 2015 relatif aux remboursements complémentaires de frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; DLR ; FNAR,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM-CFDT ; FNSM-CFTC ; FCM-FO,

Article 1er - Financement des garanties santé
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

L'article 5 de l'accord du 2 juillet 2015 est rédigé comme suit :

« Le régime du régime de base obligatoire défini par le présent accord est assuré par une cotisation moitié à la charge de l'employeur et moitié à la charge du salarié.

Une annexe faisant partie du présent accord précise les conditions applicables pour le bénéfice du régime obligatoire défini par le présent accord.

Si l'employeur décide d'étendre aux ayants droit la couverture de base obligatoire ou de rendre obligatoire des garanties complémentaires, il peut en bénéficier au bénéfice de la cotisation minimale de 50 % de la cotisation supplémentaire.

S'agissant des cotisations familiales, l'employeur participe à hauteur de 50 % à la cotisation unique.

S'agissant des cotisations isolées/ filiales obligatoires, l'employeur participe à hauteur de 50 % à la cotisation applicable à chaque salarié (isolé ou famille) selon la situation de famille de chaque salarié.

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 afin de permettre le cas échéant l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition, il sera déposé au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministère du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2022

Un avenant n° 1 a été conclu le 26 novembre 2021 afin de modifier les dispositions de l'accord du 29 mars 2018 relatives à la conclusion d'un accord d'intéressement et d'un plan d'épargne.

Le présent avenant a pour objet de compléter cet avenant n° 1.

Conformément aux dispositions du décret du 27 octobre 2021 précisant les conditions et délais d'agrément des accords de branche d'épargne saillants en application de la loi d'accélération et de simplification de l'action publique du 7 décembre 2020, il est indiqué au sien du présent avenant les conditions d'adhésion de l'entreprise à l'accord de branche dans sa rédaction agréée afin de bénéficier de l'agrément de cet accord.

Le présent avenant a également visé à appliquer l'accord du 29 mars 2018 compte tenu des nouvelles dispositions issues de la loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat en matière d'intéressement.

La participation obligatoire sera adaptée dans la mesure où une adaptation était devenue nécessaire par l'évolution de la législation. »

Article 2 - Cotisations des garanties santé
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

L'annexe II est en conséquence modifiée par le présent avenant.

Article 3 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent accord entre en application le 1er janvier 2024.

Comme l'accord du 2 juillet 2015 et ses différents avenants, il est conclu pour une durée indéterminée.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la durée et à la validité des conventions et accords collectifs. Compte tenu de son objet qui repose sur la mutualisation, il ne peut y avoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

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 afin de permettre le cas échéant l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

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

Les parties s'engagent à l'extension de l'accord par le biais de la procédure prévue à l'article 11 de l'accord du 29 mars 2018.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les pertniaraes sicouax ont colncu le 2 jeulilt 2015 un accrd clclteoif prévoyant des rneobmmtsreues complémentaires de firas de santé.

Cet acrcod compte pieruulss anxeens dnot une annxee I définissant le nvaieu des garanties, une aennxe II définissant les citinasotos allbpeaipcs et une annexe III prnoatt sur les cas de dispense.

Pour répondre à la deamdne des epretnsreis et de lures salariés, les pretaaiens scaiuox ont souhaité pprsooer une scututrr de csotatiion isolé/famille ortliibogae snas tooftuies amgeenutr le nmrobe de sctturrues de ciotiaasn proposées.

C'est dnas ces ctoonndiis que des échanges snot ieurtnnves et qu'il a été décidé ce qui suit.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Annexe 2 à l'accord du 2 juillet 2015 rateilf au rbeunmmroeeest de frais de santé

Cotisations mensuelles

Avenant n° 6 du 16 février 2024 relatif à la mise à jour des dispositions de la convention collective et de l'avenant n° 8 du 1er juillet 2014

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

Article 1er

En vigueur étendu en date du 11 juin 2024

L'article 8.11 intitulé « salariés cdaers ou salariés non-cadres paovnut être rattachés au régime de retraite des cedras » est remplacé par la rédaction suiaivnte :

« Les arictles 2.1 et 2.2 de l'accord ntainaol ifnesrosoiepetnrrl du 17 norvmbee 2017 sur la prévoyance des caerds (qui précisent qu'ils n'apportent anuce moidtfoaiicn par rproat à la lsite des bénéficiaires définis rimcpevtneeset par les acrtiles 4 et 4 bis de la cniovonetn ctlcolveie naolanite du 14 mras 1947) s'appliquent rieiepcmsvetnet aux :

? salariés cerdas dnot les emilpos snot classés aux nauvex VII à IX de la csaifiotsicaln clnneiootvenlne des eomlps (coefficients C10 à C60, acenin alicrte 4 de la ciotnvenn coielvltce de 1947) ;
? salariés dnot les eomlps snot classés au neiauv VI (coefficients B70 et B80) de la ctiofsocialisn clninenonvotlee des elmoips (ancien airclte 4 bis de la cniotveon ccellvotie nanaliote de 1947).

Conformément au décret n° 2021-1002 du 30 jlleuit 2021 qui mtnanieit la possibilité d'étendre à des salariés non-cadres les ditonsopiiss prévues en matière de retriate complémentaire pour des cadres, les enseertpis pvenuet dandemer l'extension du régime oibrlogiae de rtraitee complémentaire des crdeas au bénéfice des salariés siauntvs :

? employés dnot les emplois snot classés au neiauv III de la cloaistcafsiin ctnnlinoelvnoee des eomlps (coefficients A70 et A80) ;

? tneihcencs et angets de maîtrise dnot les elimpos snot classés aux navieux IV et V de la ccoitasalsifn ctonvnelloneine des eiploms (coefficients B10 à B60).

En ce qui cnnecore les salariés visés par le présent article,

(Tableaux non reproduits, clnubstoales en ligne sur le stie www.legifrance.gouv.fr, rurqiube « Pciuoabitlms olcffeiiiles » « Bellinuts olcififes des cneoivontns ccillvteeos » à l'adresse svaiutne : https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20240003_0000_0005.pdf/ BOCC).

1. ? Ctisnootas toteals apeailbpcps lsurqoe l'entreprise décide de cvovuir le salarié seul

2. ? Catisotnios tlateos apclpiealbs lorquise l'entreprise crvoue à tirt ealrgbiote le salarié et ses aanyts droit

3. ? Coiaitotsns toetlas alpelcpabis loursqe l'entreprise cihoiat à tirt eoraigltbe un taifr uunique famille

4. ? Citotaisons tetaols apclpbaleis si l'entreprise csihoiat à tirt eotgiilbaore un traif isolé/ fmlaile obligatoire

À cmotepr du 1er jvniaer 2024 les etpnreierss punevet csoihr à tirt eotarlbigioie une coottiasn isolé/ fmillae obligatoire.

5. ? Cisontitaos ttoeals aecilplabps si l'entreprise chiiost à trtie oaioglrote un taifr uiunqe fimalle au snes sécurité sociale

La possibilité de cihsiore une coittisoan TUFSS est supprimée à ctepomr du 1er javienr 2024. Les eeiesrprnts qui ont mis en plcae ctete strrutuce de coiasitton avnat ctete dtae pevnuet la cerevosnr sur la bsae de csiioatoats qui porunrot évoluer.

asujstites aux arsusaecns soelcais agricoles, tles que définis par la ctnvoioenn nalnitaoe de rietrate et de prévoyance du 2 arvil 1952, il n'est pas non puls apporté de maiciotifdon aux dsisiitooops appliquées jusqu'à la sriagtune du présent avenant. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 11 juin 2024

Dans les dsipoiitnoss de la cnionveton cvolleitce rlaitvee à la prévoyance et à la retraite, la référence aux aelcrtis 4 et 4 bis de la coentonivn cillvetoce naatolnie de 1947 est remplacée par la référence aux actrelis 2.1 et 2.2 de l'accord nonatnal inpieseorronfnetsl du 17 nrveombe 2017.

Il en est aisni à l'article 2 de l'avenant n° 8 du 1er jellulit 2014 à l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 qui rlpllaee la définition des catégories creads non-cadres et VRP.

L'article 2 de l'avenant n° 8 du 1er juleilt 2014 à l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 reltaif à la mtstlaoauiiun du rsique miaalde aienccdt est désormais rédigé aisni :

« Conformément à l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité sclairoe dnas sa rédaction iusse du décret n° 2021-1002 du 30 julleit 2021, les catégories de cedras et de non-cadres ruqeises pour le bénéfice de l'exclusion de l'assiette de ciostnatis scoleais prévue à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité soaclie snot celes qui résultent des définitions isuess des dnsooipstis des acritels 2.1 et 2.2 de l'accord noaanitl irfreosetnnsepoint du 17 nbvormee 2017.

Les ninoots de cedars et de non-cadres rseuiques pour le bénéfice de l'exclusion de l'assiette des cnaoiitstos slaeocis snot définies par la cnonvtioen collective. Il s'agit des catégories suavteins :

? la catégorie de prnnesoel ? salariés non-cadres ? vsie les pnoerselns ouvriers, employés, tncehiiecsn et atngs de maîtrise de nveuaix I à VI (coefficients A10 à B80) tles que définis par l'avenant reatilf à la clfiitoicsasan cennlevlniootne des epomlis du 16 décembre 2010 et les VRP dnot la rémunération alnuele est inférieure au pnaolfd prévu à l'alinéa 1er de l'article L. 241-3 du cdoe de la sécurité sclioae ;

? la catégorie de psonerenl ? salariés cadars ? vsie les psoennerl craeds de nauievx VII à IX (coefficients C10 à C60) tel que défini par l'avenant riatlef à la ccssfaoiiliatn clvetonilonnene des eoiplms du 16 décembre 2010 et les VRP dnot la rémunération alenlnue est supérieure au pofnald aennul de la sécurité sicoale défini par l'alinéa 1er de l'article L. 241-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Les VRP ne rnevlet pas de la caoisiictfasln cnevllnoetoinne des elopmis et aifn de dnisutgier les VRP crdeas et non cdraes au reagrd de l'article 2.1 de l'accord naotianl iioenrernnpostesfl du 17 nobevmre 2017 rtleaif à la prévoyance des cadres, il a été

décidé dans le protocole de l'ex-annexe IV à la convention collective nationale du 14 mars 1947 relative à la situation des VRP de référence au niveau de la rémunération par rapport au plan de la sécurité sociale. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 11 juin 2024

Sous réserve de l'exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, le présent avenant est soumis à l'agrément de la commission paritaire de l'APEC prévue à cet effet par l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017. Pour les entreprises adhérentes à l'un ou l'autre des syndicats paotunux signataires, il est applicable dès cet agrément. Sa mise en œuvre peut toutefois être différée jusqu'au 1er janvier 2025 pour les entreprises d'actualiser les données correspondantes. Pour les entreprises non adhérentes en 2024 à l'un ou l'autre de ces syndicats, le présent avenant définit les dispositions collectives citées aux articles 1er et 2 après extension par arrêté ministériel dnot l'entrée en application peut aussi être différée jusqu'au 1er janvier 2025 pour permettre l'actualisation évoquée ci-dessus.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la durée et à la validité des conventions et accords collectifs. Compte tenu de son objet, il ne peut y avoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant est notifié à l'usage des représentants syndicaux représentatives afin de permettre, le cas échéant, l'exercice du droit d'opposition évoqué ci-dessus.

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

Les entreprises adhérentes déclarent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au moment de l'embauche.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 11 juin 2024

En application des accords nationaux interprofessionnels du 17 novembre 2017 relatifs à la prévoyance et à la retraite complémentaire des cadres et des non cadres et en particulier de

l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres qui reprend les articles 4 et suivants de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 qui a été ainsi annulée et remplacée, les parties conviennent ce qui suit afin d'actualiser les dispositions conventionnelles et s'aligner à la date de signature du présent avenant.

Il est rappelé que ces accords nationaux interprofessionnels ont été conclus en application de l'accord national interprofessionnel du 30 octobre 2015 qui a mis en place un régime unifié de retraite complémentaire des salariés du privé et qui a prévu l'engagement d'une négociation interprofessionnelle sur l'encadrement qui s'est concrétisée par la signature des accords nationaux interprofessionnels du 17 novembre 2017.

En outre, le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une procédure de protection sociale complémentaire collective qui a actualisé les articles R. 242-1-1 et R. 242-1-2 du code de la sécurité sociale a maintenu le périmètre des catégories de cadres et de non cadres et a permis de passer à des cadres des catégories de salariés non cadres ne répondant pas aux définitions établies par l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 sous réserve de la validation de ces catégories par la commission paritaire rattachée à l'APEC. C'est pourquoi, il est fait référence à l'extension à des non-cadres des dispositions prévues en matière de retraite complémentaire pour des cadres.

Il est à cet égard précisé que le présent avenant n'a pas vocation à élargir ou modifier les droits et obligations existants à la date de sa signature. Les dispositions du présent avenant n'ont pas pour objet de modifier le contenu des dispositions adoptées par les entreprises faisant référence aux ex-articles 4, 4 bis et 36 visés par le présent avenant et auxquelles l'accord national interprofessionnel visé ci-dessus se substitue, la date de signature de ces articles 4, 4 bis et 36 étant ainsi actée.

Il est rappelé à cet effet pour l'application de la convention collective :

- ? relèvent de la catégorie des cadres les employés classés aux niveaux VII à IX ;
- ? relèvent de la catégorie agents de maîtrise/techniciens les employés classés niveaux IV à VI ;
- ? relèvent de la catégorie ouvriers/employés les employés classés aux niveaux I à III.

Enfin, pour l'application des dispositions conventionnelles en matière de prévoyance, il est rappelé l'existence d'une catégorie particulière, celle des VRP dont le statut est défini par la loi, qui relèvent non seulement de l'accord national interprofessionnel du 30 octobre 1975 sur les VRP mais aussi de l'avenant n° 40 à la convention collective dans les conditions fixées par ce dernier et ses modifications.

TEXTES SALAIRES

Avenant n° 76 du 20 septembre 2005 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale des distributeurs, loueurs et réparateurs de matériels de bâtiment, de tuyaux plichs et de mnetiaonotn (DLR) ; Fédération nationale des anairtss et peeitss epsnrteies en mielu rauri (FNAR) ; Syndicat national des eirprtseens de sceirve et de duitstboiin du mnimcsaihe arogcile (SEDIMA) ; Union nationale des spécialistes en matériels de pcras et jrnidas (SMJ).
Syndicats signataires	Fédération générale des miens et de la métallurgie CDFT ; Fédération des caedrs de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération nationale des satyndics de la métallurgie et prtieas sriaeimils CTFC ; Fédération Frcoe ouvrière de la métallurgie CGT-FO ; Chambre sayniclde nontaaile des vuryoegas représentants et creads de vtene de l'automobile, de l'aviation, de la motoculture, du cycle des acceoscris et iieutrsdns axnnees (CSNVA).

COEFFICIENT	SALAIRE MNUMIIM MENUESL base 151,67 h par mois (en euros)
150	1 218,00
160	1 225,08
170	1 230,35
180	1 235,80
195	1 262,66
215	1 302,29
225	1 333,64
245	1 404,04
260	1 438,07
275	1 486,11
295	1 571,11
315	1 651,76
340	1 768,66
365	1 880,89
410	2 066,65
450	2 248,94
500	2 467,50
600	2 910,32
700	3 375,17
800	3 790,94

Champ d'application du présent avenant

Le champ d'application professionnel, pénneosl et géographique du présent anaenvt est culei prévu par l'article 1er du crapithe 1er de la cinvnotoen collective, modifié par l'avenant n° 33 du 22 avril 1986.

Article - Rémunérations à compter du 1er septembre 2005

En vigueur étendu en date du 20 sept. 2005

Barème ntinoaal des saalires miinma meluenss gairtnas
(base 35 hreus par semaine)
applicable à cptmoer du 1er srtmpebee 2005

Avenant n° 77 du 4 juillet 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nnaioatle des dritueuribttss lruoues et réparateurs de matériels de bâtiment, de tuyaux pbulcis et de mnetioutnan (DLR) ; Syndicat ntainaoil des eierernptss de servie et de duitisbtiron du mcniamishe agirocle (SEDIMA) ; Fédération nnaoiltae des atinrass et pteies eiseperntrs en milieu rruai (FNAR).
Syndicats signataires	Fédération générale des mnies et de la métallurgie CDFT ; Fédération ntioanae des sdicntyas de la métallurgie et ptaries sireimails CTFC ; Fédération des taauvrlriels de la métallurgie CGT ; Fédération des crdaes de la métallurgie CFE-CGC ; Fédération de la métallurgie CGT-FO ; Chambre sliandcye naintoale des voyageurs, représentants et ceards de vetne de l'automobile, de l'aviation, de la motoculture, du cycle, des accsiereoss et iniudrstes aneexns (CSNVA).

Dépôt de l'avenant

Le présent avenant, établi en atpioailpcn des aitrrels L. 132-1 et svntuias du cdoe du travail, est fiat en nmbore suifansft d'exemplaires puor reimse à cnhcuae des oaaingtginos sagtnaeris et dépôt dnas les coionidts prévues à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Les petrais staigernias dmdanneet l'extension du présent aennavt au ministère de l'emploi, du tariavl et de la cohésion sociale.

Article - Barème national des salaires minima garantis à compter du 1er juillet 2006

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2006

Barème ntanoail des sierlaas mimina melsunes gnrtiaas
(base 35 hreues par semaine)
applicable à cmeotpr du 1er jllueit 2006

COEFFICIENT	SALAIRE MIMNIUM MUSEENL base 151,67 h par mois (en euros)
-------------	---

150	1 254,54
160	1 261,83
170	1 267,26
180	1 272,87
195	1 300,54
215	1 338,75
225	1 370,98
245	1 443,35
260	1 474,02
275	1 523,26
295	1 610,39
315	1 693,05
340	1 812,88
365	1 927,91
410	2 118,32
450	2 305,16
500	2 529,19
600	2 983,08
700	3 459,55
800	3 885,71

Champ d'application du présent avenant

Le champ d'application professionnel, professionnel et géographique du présent avenant est celui prévu par l'article 1er du décret n° 1er de la convention collective, modifié par l'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 être remis à l'employeur et déposé dans les délais prévus à l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale.

Avenant n 79 du 3 juillet 2007 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2007

Signataires

Patrons signataires	Syndicat national des entrepreneurs de service et de distribution du matériel agricole (SEDIMA) ; Fédération nationale des distributeurs de matériels de bâtiment, de travaux publics et de matériel agricole (DLR) ; Fédération nationale des artisans et petites entreprises en matériel agricole (FNAR) ; Union nationale des spécialistes en matériels agricoles et agricoles (SMJ).
Syndicats signataires	Chambre syndicale nationale des représentants et cadres de vente de l'automobile, de l'aviation, de la motoculture, du cycle des accessoires et équipements automobiles (CSNVA) CFE-CGC ; Fédération générale des métaux et de la métallurgie CDFT ; Fédération nationale des spécialistes de la métallurgie et des métaux CTFC ; Fédération de la métallurgie CGT-FO.

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2007

Barème national des salaires minima mensuels garantis (base 35 heures par semaine) applicable à compter du 1er juillet 2007

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM MENSUEL base 151,67 h par mois (en euros)
-------------	---

Avenant n 80 du 4 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008

Signataires

Patrons signataires	SEDIMA ; FNAR.
Syndicats signataires	CSNVA ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; CGT-FO.

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2008

Champ d'application du présent avenant

Le champ d'application professionnel, professionnel et géographique du présent avenant est celui prévu par l'article 1er du décret n° 1er de la convention collective, modifié par l'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 être remis à l'employeur et déposé dans les délais prévus 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.

Barème ntianaol des saaliers miimna mlnueess grniaats
(base 35 hereus par semaine)
applicable à ctomper du 1er jluielt 2008

COEFFICIENT	SALAIRE MIUMINM MNESEUL base 151,67 h par mois (en euros)
150	1 325,72
160	1 333,42
170	1 339,16
180	1 345,09
195	1 374,32
215	1 414,70
225	1 448,76
245	1 525,24
260	1 557,64
275	1 609,68
295	1 701,76
315	1 789,10
340	1 915,73
365	2 037,29
410	2 238,50
450	2 435,94
500	2 672,68
600	3 152,32
700	3 655,83
800	4 106,17

**Avenant n 82 du 15 juillet 2009 relatif
aux salaires minima au 1er juillet
2009**

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; SMJ.
Syndicats signataires	CSNVA ; FGMM CFTD.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2009

Barème natnaiol des sleiraas mnimia mseelnus grtanais
(base 35 heerus par semaine)
applicable à ctmoepur du 1er juellit 2009

COEFFICIENT	SALAIRE MNIUUMM MEUNESL base 151,67 h par mois (en euros)
-------------	---

Champ d'application du présent aveannt

Le champ d'application professionnel, pnreoesnl et géographique du présent acrcod est celui prévu par l'article 1er du ciarhtpe 1er de la coeonntivn collective, modifié par aennvat n° 33 du 22 arvil 1986.

Dépôt de l'avenant

Le présent acrcod naatinol est cocnlu conformément aux diptoosinsis législatives du cdoe du tavaril reveilats à la narute et à la validité des cninontveos et accdors collectifs. Dnas les cntioonids prévues par ces mêmes dispositions, le présent aorcdd a été fiat en nmrboe snausffit d'exemplaires puor ntoiiictfaoin à chauce des ogtniarnasos représentatives et dépôt. Les ptaeirs sranaitgies dndmaneet l'extension du présent acrcod au ministère du travail, des rniloates sociales, de la flimlae et de la solidarité.

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 aeannvt

Le présent acorcdr s'applique au chmap d'application défini à l'article 1er du carphie 1er de la cnovtionen collective.

Dépôt de l'avenant

Le présent arocdd ninaotal est ccnolu conformément aux doissitnoips législatives du cdoe du tivaral rteiavlés à la naurte et à la validité des ceitnnovnos et acrcods collectifs. Dnas les ctiodnonis prévues par ces mêmes dispositions, le présent accord a été fiat en nbrmoe sfsfauint d'exemplaires puor niifitcaootn à cauchne des oratininosags représentatives et dépôt. Les paertis siaaietngrs ddnemaent l'extension du présent accord au ministère du travail, des raielonts sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville.

Avenant n 83 du 16 avril 2010 relatif

aux salaires au 1er avril 2010

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat nnoaaitl des enrpieterss de scievre et de dtuiitrsobn du msmhicnaie agirlcoe ; Fédération nnaaotlie des asatrnis et pteiets eesrnrperits en mieliu rural.
Syndicats signataires	Fédération générale des menis et de la métallurgie CDFT ; Fédération naianolte des sanitdcys CTFC de la métallurgie et petiras siilerimas ; Fédération de la métallurgie CGT-FO ; Chambre syncadlie ntaaoline des vaeguoyrs représentants et crdeas de vntee de l'automobile de l'aviation, de la motoculture, du cylce des acicroeesss et insiruetsds annexes.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2010

il a été cenvnou ce qui siut :

Barème niatoanl des sraleias mmiina mslunees gianatrs au 1er aivr 2010

(En euros.)

Coefficient	Salaires minimum mneesul (base 151,67 heures par mois)
150	1 349,67
160	1 364,26
170	1 366,08
180	1 372,13
195	1 401,94

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

Signataires	
Patrons signataires	Le SMDIEA ; Le DLR ; La FNAR,
Syndicats signataires	La CSNVA ; La FM CFE-CGC ; La FMGM CDFT ; La FSNM CTFC ; La CGT-FO métallurgie,

En vigueur étendu en date du 1 mars 2011

Barème noanatil des srleiaas mmiina meuesnls gntaairs au 1er mras 2011

Base 35 hreus par sneiame (151,67 heeurs par mois)

(En euros.)

Coefficient	Salaires minimum mneesul
150	1 371,26
160	1 388,82
170	1 390,67
180	1 396,83
195	1 427,17
215	1 469,12

Avenant n 85 du 24 janvier 2012 relatif aux salaires minima pour

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 anavnet s'applique au cmahp d'application défini à l'article 1er du cartphie 1er de la coeonnvtn collective.

Dépôt de l'avenant

Le présent aevnnat est conclu conformément aux doiptnsisoi législatives du cdoe du taviral rivaeelts à la ntuare et à la validité des cntvionens et arccods collectifs. Dnas les cindnotios prévues par ces mêmes dispositions, le présent anavevt a été fiat en nbrmoe sisffuant d'exemplaires puor noaititficon à cuacnhe des oangotnirsais représentatives et dépôt.

Les pitreas snetairgias dmnnadeet l'extension du présent avenant au ministère du travail, de la solidarité et de la fcoontin publique.

225	1 504,48
245	1 583,91
260	1 617,55
275	1 671,59
295	1 767,22
315	1 857,91
340	1 989,42
365	2 115,65
410	2 324,59
450	2 529,63
500	2 775,48
600	3 273,56
700	3 796,44
800	4 264,10

Champ d'application du présent avenant

Le champ d'application professionnel, preennsol et géographique du présent aaennvt est cueli prévu par l'article 1er au cratihpe 1er de la cnoovenitn cltoceilve nationale, modifié par l'avenant n° 33 du 22 aivr 1986.

Dépôt de l'avenant

Le présent avannet est colncu conformément aux dsisiotiopns législatives du cdoe du triaivr rtaeevlis à la ntraue et à la validité des ctvnennoois et acodrcs collectifs. Dnas les cioionndts prévues par ces mêmes dispositions, le présent avnneat a été fiat en nmobre sfanfisut d'exemplaires puor nfiotciaiotn à chcnuae des otaniasinrgos représentatives et dépôt.

Les pirates saigairtens denaednmt l'extension du présent aevnnat au ministère du travail.

l'année 2012

Signataires	
Patrons signataires	Le SIDMEA ; Le DLR ; La FANR ; Le SMJ,
Syndicats signataires	La CVSNA ; La FM CFE-CGC ; La FMGM CDFT ; La FSNM CTFC ; La FCM FO,

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2012

I. ? Srealias minmia civelnnenntoos muenelss gaatirns
abeplalicps au 1er février 2012

(En euros.)

Coefficient	Salaire mnmiuim muenelss (151,67 herues 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

Avenant n 87 du 26 juin 2012 relatif aux salaires minima au 1er novembre 2012

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

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2012

Vu la cevtonnoin ceviloltce des eretnsireps de commerce, de lciatoo et de réparation de tracteurs, macnihes et matériels agricoles, de matériels de taavurx publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de muutorocle de plaisance, de jdnaris et d'espaces du 30 orbtocce 1969 modifiée ;

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 aiaoptilcn de l'article L. 2241-9 du cdoe du travail, il est rappelé qu'un acocrd rilteaf à la définition et à la poaamorimgtrn des mreuses ptrmeeatnt de sipepmrur les écarts de rémunération etrne les femems et les heomms a été signé le 8 mras 2011 (étendu par arrêté du 11 javiner 2012, Junoarl oicffeil du 18 jeinavr 2012).

II. ? Cmhap d'application de l'accord

Le cahmp d'application professionnel, penonsrel et géographique du présent aenanvt est celui prévu par l'article 1er du cartphie 1er de la cntneoivon cetovclile nationale.

III. ? Doiisstnoips fnaelis

Le présent avanent a un caractère impératif. Il est ccolnu conformément aux dpsstiooniis législatives et réglementaires du cdoe du travial reevliats à la nturæ et à la validité des cnonvneiots et aodrccs collectifs. Dnas les citiodnns prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenent a été fiat en un nbrome sfifsnaut d'exemplaires puor être notifié à ccuanhe des oaoasirtngnis représentatives. Le présent aeannvt est déposé au ministère du trvaial anisi qu'au secrétariat-greffe du cesionl des prud'hommes de Paris. Les pitaers sieitnargas dnnedaemt l'extension la puls raipde pslobise du présent avenent au miristne en carghe du travail.

Vu le III « Sareilas miimna cntlnoneeiovns msuleens gnitaras » et le V.1 « Entrée en vugeiur du présent aeanvnt » de l'avenant du 16 décembre 2010 rtileaf à la caiofsasliictn cletvniinoelnoe des eoplms (étendu par arrêté du 9 jianver 2012, JROF du 15 jviean 2012) et l'avenant rificitatcef du 20 mras 2012 ; Vu l'accord riatelf à la définition et à la pairmgmotoarn des meeusrs petrmtnaet de sprmeupir les écarts de rémunération ernte les fmems et les heomms signé le 8 mras 2011 (étendu par arrêté du 11 jaievr 2012, JROF du 18 jvanier 2012) ; Vu l'avenant du 23 avril 2012 ptoran révision de la cnnoiveton clvltcoeiæ du 30 ortboce 1969 modifiée, Considérant la husase du Simc iuntrnveee au 1er jluliet 2012, les pneetraias suicaox ont ceonvnu de revoir la gillre des saalries minmia aalelbcpips au 1er nvebomre 2012, dtae de msie en ?uvre de la noelvule claitfocsiasn des emplois, aifn que le pmeerir cfcoefnieit de celle-ci ne siot inférieure au Simc mnueesl bsæ 35 heures. Ils ont en conséquence décidé de ne pas déposer l'avenant n° 86 signé le 16 mai 2012 et cvoennu de fxeir la gllrie des srlæeis minmia aabilplpce à cpmeotr du 1er nvbomre 2012 cmome suit.

Article 1er - Salaires minima conventionnels mensuels garantis applicables à compter du 1er novembre 2012
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2012

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Coefficient	Salaire minimum mensuel
Ouvriers Employés	I	A10	1 426,00
		A20	1 447,39
	II	A30	1 469,10
		A40	1 491,14
		A50	1 513,50
		A60	1 555,88

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

Article 2 - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2012

Le champ d'application professionnel, pesonrnl et géographique du présent avenant est cleui prévu par l'article 1er du ciaprhte Ier de la cvonietonn coievtclle nationale.

Article 3 - Entrée en vigueur de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2012

Le présent avenant ertne en viueugr à la dtae de prsie d'effet de l'avenant du 16 décembre 2010 rtielaf à la cloicfsisitaan cnlntoonevilnee des emplois, siot le 1er nemrbove 2012.

Article 4 - Dispositions transitoires
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2012

Conformément à l'alinéa 2 du III « Slaerais minmia cenolnnivoetns mseluens gaatins » de l'avenant du 16 décembre 2010 retlaif à la casstacliiiofn cnelltninovoene des emplois, le présent anenvat est appelé à dneiver l'« aenavnt n° 1 ptoarnt barème notional des searials minmia cnlnevenoiots

Avenant n 3 du 23 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2015

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

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2015

Vu la cnoinvonetn clelcvoite ntlnoaiae métropolitaine des epreintsts de la maintenance, diisrtoitubn et litcooan de

garnatis » lruqose l'avenant prntaot révision de la cevoiontnn covicellte niltaaone du 30 obcrtoe 1969 modifiée enretra en vigueur.

Cèt aanevnt complète la ltise du dcoemnut n° 2 « Ltise des adccors siaalruax ccnuols diepus le 3 jliluet 2007 » de l'avenant du 23 avirl 2012 pornatt révision de la cioevntonn cvtilloee ntaaloine du 30 ortcobe 1969 modifiée.

Article 5 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2012

Le présent aanevnt alnune et rlapemce l'avenant n° 86 non déposé relatif aux saalreis mminia du 16 mai 2012.

Le présent aenavnt a un caractère impératif. Il est clcnou conformément aux dnioipotsiss législatives et réglementaires du cdoe du tirvaal rntliaevs à la ntarue et à la validité des cnvotineons et aordccs collectifs. Dnas les cioonnitds prévues par ces mêmes dispositions, le présent aeanvnt a été fiat en un nrobme sfsfuaint d'exemplaires puor être notifié à cnauhce des ognoiaitnsrs représentatives.

Le présent avnenat est déposé au ministère en chgare du trviaal asini qu'au secrétariat-greffe du cioensl des prud'hommes de Paris.

Les pritaes sriinatages ddeaanmnt l'extension la puls rpdiae pioslsbe du présent anavnet au mntsirie en chgrae du travail.

matériels agricoles, de trvaaux publics, de bâtiment, de manutention, de motlocurute de pasiclanc et activités connexes, dtie SLDM ;

Vu l'accord rtaeilf à la définition et à la prmmoigrataon des meserus pameettnt de supimprer les écarts de rémunération etre les fmeems et les hmooes signé le 8 mras 2011 (étendu par arrêté du 11 jveinar 2012, Jaronul officeil du 18 jnaievr 2012) ;

Considérant la hsusae du Simc ievetunrne au 1er jeiavn 2015 par décret n° 2014-1569 du 22 décembre 2014, les paetnirreas sacoux ont cnovenu de fiexr la glrlie des sialaers mainiumx acplalbipe à ceptmor du 1er février 2015 cmcoe siut :

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2015

Salaires mniiamux cnvonnltneeois mueselns gtnairas allaeipcbps à ctmoep 1er février 2015

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Coefficient	Salaire minimum
-----------	--------	-------------	-----------------

Ouvriers et employés	I	A10	1 458,97
		A20	1 480,85
	II	A30	1 503,07
		A40	1 525,61
		A50	1 548,50
	III	A60	1 591,85
		A70	1 636,43
		A80	1 682,25
	Techniciens et antegs de maîtrise	IV	B10
B20			1 810,69
B30			1 892,17
V		B40	1 977,31
		B50	2 066,29
		B60	2 159,28
VI		B70	2 256,45
		B80	2 357,98
Cadres	VII	C10	2 475,88
		C20	2 723,47
	VIII	C30	3 132,00
		C40	3 601,80
	IX	C50	4 142,06
		C60	4 763,36

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2015

Le champ d'application professionnel, posnnerel et géographique du présent avenant est celui prévu par l'article 1er du crpiathe Ier de la coieontnvn cevtlcole nationale.

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2015

Le présent avenant ertne en viuuegr à la dtae du 1er février 2015.

Article 4 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2015

Cet annveat complète la ltsie du dmoenuct n° 2 « Liste des

Avenant n 4 du 16 février 2016 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2016

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

En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Vu la cteninovon cvtlcleioe nnoiltaae métropolitaine des erpnerisets de la maintenance, diiustrtbon et ltcoioan de

acdrocs siaaularx cnloucs depuis le 3 jliuelt 2007 » de l'avenant du 23 arivl 2012 pantort révision de la cvnneitoon cietvlcloe ntaioanle du 30 otbocre 1969 modifiée.

Le présent aeannvt a un caractère impératif.

Il est colcnu conformément aux dsnitioioipss législatives et réglementaires du cdoe du taviral raleeivts à la ntraue et à la validité des cenovntinos et ardoocs collectifs. Dnas les coidnnoits prévues par ces mêmes dispositions, le présent avnneat a été fiat en un norme sasufnfit d'exemplaires puor être notifié à cchnuae des otiaaonsgrnis représentatives aifn de permettre, le cas échéant, l'exercice du diort d'opposition dnas les citoodnins définies par la loi.

Le présent anaevnt est déposé au ministère en crahge du triaavl ainsi qu'au secrétariat-greffe du cneiosl des prud'hommes de Paris.

Les ptiaers staaigengrs denamdnet l'extension la puls rapide poslbise du présent aannevt au mirisnte en crhage du travail.

matériels agricoles, de taarvux publics, de bâtiments de manutention, de mctouurtole de pasnalcie et activités connexes, dtie SLDM ;

Vu l'accord rliaetf à la définition et à la pamroiomgartn des mesrues pteeratmnt de surmipepr les écarts de rémunération ertne les fmeems et les hemmos signé le 8 mras 2011 (étendu par arrêté du 11 jveanir 2012, Juaonrl oiceffil du 18 jevniar 2012)

Considérant la huasse du Simc iretnnevue au 1er jneiavr 2016 par décret n° 2015-1688 du 17 décembre 2015 (Journal oiceffil du 18 décembre 2015),

les preariteans suociaux ont cnovneu de fexir la glirle des siarals muniamix apalplcbie à cteomp du 1er mras 2016 comme siut :

Article 1er - Salaires minimaux conventionnels mensuels garantis applicables à compter du 1er mars 2016
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Coefficient	Salaires minimum
-----------	--------	-------------	------------------

Ouvriers et employés	I	A10	1 467,72
		A20	1 489,74
		A30	1 512,09
	II	A40	1 534,76
		A50	1 557,79
		A60	1 601,40
	III	A70	1 646,25
		A80	1 692,34
IV		B10	1 743,11
		B20	1 821,55
	B30	1 903,52	
	V	B40	1 989,18
B50		2 078,69	
B60		2 172,23	
VI	B70	2 269,99	
	B80	2 372,13	
	VII	C10	2 490,74
		C20	2 739,82
VIII	C30	3 150,79	
	C40	3 623,41	
	IX	C50	4 166,92
		C60	4 791,94

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Le champ d'application professionnel, pénnesrol et géographique du présent avenant est celui prévu par l'article 1er du ctphiae Ier de la cninvotoen ciltlecvoe nationale.

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Le présent avenant ertne en vuigeur à la dtae du 1er mras 2016.

Article 4 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 mars 2016

Avenant n 5 du 21 février 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2017

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA DLR FNAR
Syndicats signataires	FM CFE-CGC FGMM CFDT FNSM CFTC FCM FO

En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Vu la cenootivnn cloeltivce noalatine métropolitaine des

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Coefficient	Salaires miimna msuleens bsae 151,67 heures
-----------	--------	-------------	---

Cet aenvnat complète la litse du docmnuet n° 2 « Ltise des aodrcs srauliaax cnoulcs diepus le 3 jileult 2007 » de l'avenant du 23 arvil 2012 pratont révision de la ctvoennin cctvlleioe nalnatioe du 30 obotrce 1969 modifiée.

Le présent aeanvnt a un caractère impératif.

Il est conclu conformément aux donopisiitss législatives et réglementaires du cdoe du taiarvl rtvieleas à la ntaure et à la validité des coneinvnots et arodccs collectifs. Dnas les conitidons prévues par ces mêmes dispositions, le présent aneanvnt a été fiat en un nrombe ssnuiafft d'exemplaires puor être notifié à canhuce des onatrnaiigss représentatives aifn de pmeerrtte le cas échéant l'exercice du diort d'opposition dnas les ctniinodos définies par la loi.

Le présent aaevnnt est déposé au ministère en chrgae du tiaavrl anisi qu'au secrétariat-greffe du cnoiesl des prud'hommes de Paris.

Les pareits sanrgaetis demnanedt l'extension la puls rapide poilssbe du présent avnaent au mnsirite en carhge du travail.

ersrneiptes de la maintenance, dttusriibion et lcitooan de matériels agricoles, de tuarvax publics, de bâtiments, de manutention, de mttoucolure de plaisance, et activités connexes, dtie SLDM ? ;

Vu l'accord reaitlf à la définition et à la pariormagtmn des meesrus peanetrmt de seprpmiur les écarts de rémunérations entre les femems et les hommes signé le 8 mras 2011 (étendu par arrêté du 11 jaevinvr 2012, JROF du 18 jnaveir 2012) ? ;

Considérant la hssau de Simc itreunneve au 1er jneavir 2017 par décret n° 2016-1818 du 22 décembre 2016 (JO du 23 décembre 2016) ? ;

Les pnarteiaers saciuox ont cvnenou de fxeir la grllie des sieaars mimnia abalclippe à ctmeopr du 1er mras 2017 cmmoe suit.

Article 1er - Salaires minima conventionnels mensuels garantis applicables à compter du 1er mars 2017

En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Ouvriers, employés	I	A10	1?482,40
		A20	1?504,63
	II	A30	1?527,21
		A40	1?550,11
		A50	1?573,37
	III	A60	1?617,41
		A70	1?662,71
		A80	1?709,27
	Techniciens, agents de maîtrise	IV	B10
B20			1?839,77
B30			1?922,56
V		B40	2?009,07
		B50	2?099,47
		B60	2?193,95
VI		B70	2?292,69
		B80	2?395,85
Cadres	VII	C10	2?515,64
		C20	2?767,22
	VIII	C30	3?182,30
		C40	3?659,64
	IX	C50	4?208,59
		C60	4?839,86

Article 2 - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

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

Article 3 - Entrée en vigueur de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Le présent avenant entre en vigueur à la date du 1er mars 2017.

Article 4 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Avenant n° 6 du 1er février 2018 portant barème des salaires minima au 1er février 2018

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

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Vu la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, d'entretien et d'exploitation de

Cet avenant complète la lettre du décret n° 2 « Lettre des accords sociaux 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 afin de permettre, le cas échéant, l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

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 ministère en charge du travail.

matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiments, de manutention, de moulinerie de plaisance, et activités connexes, dite SLDM ;

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 juin 2012, JROF du 18 juin 2012) ;

Considérant la hausse du Smic intervenue au 1er janvier 2018 par décret n° 2017-1719 du 20 décembre 2017 (Journal officiel du 21 décembre 2017),

Les parties signataires ont convenu de fixer la grille des salaires minima applicable à compter du 1er février 2018 comme suit :

Article 1er - Salaires minima conventionnels mensuels garantis applicables à compter du 1er février 2018

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Coefficient	Salaires minima mensuels (base 151,67)
-----------	--------	-------------	--

Ouvriers Employés	I	A10	1 501,67
		A20	1 524,19
	II	A30	1 547,06
		A40	1 570,26
		A50	1 593,82
	III	A60	1 638,44
A70		1 684,33	
A80		1 731,49	
Techniciens Agetns de maîtrise	IV	B10	1 783,43
		B20	1 863,69
		B30	1 947,55
	V	B40	2 035,19
		B50	2 126,76
		B60	2 222,47
VI	B70	2 322,49	
	B80	2 427,00	
Cadres	VII	C10	2 548,34
		C20	2 803,19
	VIII	C30	3 223,67
		C40	3 707,22
	IX	C50	4 263,30
		C60	4 902,78

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

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

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Le présent avenant entre en vigueur à la date du 1er février 2018.

Compte tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques aux ressortissants de moins de 50 salariés.

Article 4 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Cet avenant complète la liste du décret 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. (1)

Avenant n 7 du 15 février 2019 relatif aux salaires minima au 1er mars 2019

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; FNAR,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CFTC ; FCM FO,

En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Vu la convention collective nationale métropolitaine des épistémologues de la maintenance, des techniciens et des matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiments, de

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la ratification et à la validité des 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 afin de permettre le cas échéant l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

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 déclinent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au personnel en charge du travail.

(1) Compte tenu du nouvel objectif de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que la rémunération minimale garantie comporte une astuce qui intègre des compléments de salaires (primes, majorations) et constitue un montant minimum qui s'impose, les solutions alternatives de branche ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.
(Arrêté du 5 juillet 2019 - art. 1)

manutention, de maintenance de plaisance, et activités connexes, dite SLDM ;
Vu l'accord relatif à la définition et à la répartition des mesures pécuniaires de séparation les écarts de rémunérations entre les membres et les membres signés le 8 mars 2011 (étendu par arrêté du 11 janvier 2012, Journal officiel de la République française du 18 janvier 2012) ;

Considérant la hausse du Smic intervenue au 1er janvier 2019 par décret n° 2018-1173 du 19 décembre 2018 (Journal officiel du 20 décembre 2018),
Les partenaires sociaux ont convenu de fixer le niveau des salaires minima applicables à compter du 1er mars 2019 comme suit :

Article 1er - Salaires minima conventionnels mensuels garantis applicables à compter du 1er mars 2019
En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Coefficient	Salaires minimums mensuels (base 151,67 heures)
Ouvriers Employés	I	A10	1 530,20
		A20	1 553,15
	II	A30	1 576,46
		A40	1 600,10
		A50	1 624,11
	III	A60	1 669,57
		A70	1 716,33
		A80	1 764,39
Techniciens Agents de maîtrise	IV	B10	1 817,31
		B20	1 899,10
		B30	1 984,55
	V	B40	2 073,86
		B50	2 167,18
		B60	2 264,70
	VI	B70	2 366,62
		B80	2 473,11
Cadres	VII	C10	2 596,76
		C20	2 856,45
	VIII	C30	3 284,92
		C40	3 777,66
	IX	C50	4 344,30
		C60	4 995,93

Article 2 - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

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

Article 3 - Entrée en vigueur de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Le présent avenant entre en vigueur à la date du 1er mars 2019.

Compte tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 mars 2019

Cet avenant complète la liste du décret 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. (1)

Avenant n° 8 du 3 mars 2020 relatif aux salaires minima au 1er mars 2020

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA ; FNAR,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO,

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Vu la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, d'entretien et de nettoyage

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la durée 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 afin de permettre le cas échéant l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

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 déclinent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au secteur en charge du travail.

(1) Compte tenu du nouveau développement des négociations de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que la rémunération minimale garantie comprend une atteste qui intègre des compléments de salaires (primes, majorations) et constitue un minimum qui s'impose, les salariés civils de base ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les conditions que définies par ces mêmes dispositions.

(Arrêté du 7 janvier 2020 - art. 1)

matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiments, de manutention, de métallurgie de plaisance, et activités connexes, dite SLDM ;

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

Considérant la hausse du Smic intervenue au 1er janvier 2020 par décret n° 2019-1387 du 18 décembre 2019 (Journal officiel n° 294 du 19 décembre 2019),

Les partenaires sociaux ont convenu de fixer la grille des salaires minima applicables à compter du 1er mars 2020 comme suit :

Article 1er - Salaires minima conventionnels mensuels garantis

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires minima
Ouvriers et employés	I	A10	1 553,15 ?
		A20	1 576,45 ?
	II	A30	1 600,10 ?
		A40	1 624,10 ?
		A50	1 648,47 ?
	III	A60	1 694,61 ?
		A70	1 742,07 ?
		A80	1 790,85 ?
Techniciens et agents de maîtrise	IV	B10	1 844,57 ?
		B20	1 927,58 ?
		B30	2 014,33 ?
	V	B40	2 104,96 ?
		B50	2 199,68 ?
		B60	2 298,67 ?
	VI	B70	2 402,12 ?
		B80	2 510,21 ?
Cadres	VII	C10	2 635,71 ?
		C20	2 899,30 ?
	VIII	C30	3 334,19 ?
		C40	3 834,32 ?
	IX	C50	4 409,47 ?
		C60	5 070,87 ?

Article 2 - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

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

Article 3 - Entrée en vigueur de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le présent avenant entre en vigueur à la date du 1er mars 2020.

Compte tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Cet avenant complète la liste du décret n° 2 « Liste des entreprises régionales de droit privé 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.(1)

Avenant n° 9 du 5 février 2021 relatif au barème des salaires minima à compter du 1er mars 2021

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la négociation collective 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 afin de permettre le cas échéant l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

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 ministère en charge du travail.

(1) C'est en vertu de la nouvelle obligation de négociation des entreprises de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que la rémunération minimale garantie comporte une partie qui intègre des compléments de salaire (primes, majorations) et constitue un minimum qui s'impose, les entreprises de branche ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.
(Arrêté du 20 novembre 2020 - art. 1)

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

En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Vu la convention collective nationale métropolitaine des

erenrpsties de la maintenance, dritsutiboin et loaicotn de matériels agricoles, de tavorax publics, de bâtiments, de manutention, de mlcotruotue de plaisance, et activités connexes, dtie SLDM ;

Vu l'accord relatif à la définition et à la pmmiagtrraon des mreouss penematrtrt de smpeuirr les écarts de rémunérations ertne les feemms et les hommes signé le 8 mras 2011 (étendu par arrêté du 11 janevir 2012, JROF du 18 jniaver 2012) ;

Considérant la hussae du Simc inueevnrte au 1er jnaveir 2021 par décret n° 2020-1598 du 16 décembre 2020 (JORF n° 0304 du 17 décembre 2020) ;

Les peatraenirs scioux ont coennvu de fxier la gillre des sreaails mminia temps pieln à ctoepmr du 1er mras 2021 comme siut :

Article 1er - Salaires minima conventionnels mensuels garantis applicables à compter du 1er mars 2021
En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Catégorie	Niveau	Coefficient	Salaires minima mensuels basés sur 151,67 heures
Ouvriers employés	I	A10	1 568,68 ?
		A20	1 592,21 ?
	II	A30	1 616,11 ?
		A40	1 640,34 ?
		A50	1 664,95 ?
	III	A60	1 711,56 ?
		A70	1 759,49 ?
		A80	1 808,76 ?
Techniciens aetgns de maîtrise	IV	B10	1 863,02 ?
		B20	1 946,86 ?
		B30	2 034,47 ?
	V	B40	2 126,01 ?
		B50	2 221,68 ?
		B60	2 321,66 ?
	VI	B70	2 426,14 ?
		B80	2 535,31 ?
Cadres	VII	C10	2 662,07 ?
		C20	2 928,29 ?
	VIII	C30	3 367,54 ?
		C40	3 872,66 ?
	IX	C50	4 453,56 ?
		C60	5 121,58 ?

Article 2 - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Le cmahp d'application professionnel, poenersnl et géographique du présent aevnant est ceuli prévu par l'article 1er du ctiharpe Ier de la citonoenvn cteocivlle nationale.

Article 3 - Entrée en vigueur de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Le présent anaevnt ertne en vuueigr à la dtae du 1er mras 2021.

Compte tneu de l'objet de l'accord, il n'y a pas leiu de prévoir de dtsnospiios spécifiques aux erstripenes de mions de 50 salariés.

Article 4 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Cet aevnnat complète la lsite du duoenmct n° 2 « Lstie des adrccs sialaruax cloncus depius le 3 jueillt 2007 » de l'avenant du 23 avril 2012 ponartt révision de la cotvennoin cllvetcoie ntaionale du 30 otrbroe 1969 modifiée.

Le présent avnneat a un caractère impératif.(1)

Il est cclnou conformément aux dpnoiiiossts législatives et réglementaires du cdoe du taiavrl rlitaeevs à la nrtaue et à la validité des cvnonetonis et adrccs collectifs. Dnas les ctnoiniods prévues par ces mêmes dispositions, le présent anevant a été fiat en un nbomre sfisaunft d'exemplaires puor être notifié à chnacue des onigttsaroas représentatives aifn de perttrme le cas échéant l'exercice du dorit d'opposition dnas les cniotoids définies par la loi.

Le présent anevant est déposé au ministère en cgrhae du tivaarl ansii qu'au secrétariat-greffe du csinoel des prud'hommes de Paris.

Les ptaries snrgaaites dmnnadeet l'extension la puls rpiade poslisbe du présent annaevnt au mitirnsen en crhage du travail.

(1) Cptome tneu du nevuol oencndnmoarent des nauviex de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 smtperebe 2017, alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L 2253-3 du cdoe du travail. En effet, dès lros que la rémunération mmlianie ganirtae comrtrope une assitete qui intègre des compléments de sarileas (primes, majorations) et costiutne un mntoant mmniuim qui s'impose, les stplatiuions cleolnotnevnnis de bhcnare ne pveenut avoir puor oejbt et légalement puor eefft de faire otbalcse à la cnusocloin d'accords d'entreprise sur le fnnmeodt des dpisinoiotss de l'article L. 2253-3 du cdoe du tvaialr et dnas les dnmoiaes tles que définis par ces mêmes dispositions.
(Arrêté du 9 juin 2021 - art. 1)

**Avenant n 10 du 21 février 2022
portant barème des salaires minima à**

compter du 1er mars 2022

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

En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Vu la contribution collective métropolitaine des départements de la maintenance, des transports et des matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiments, de manutention, de maintenance de plaisance, et activités connexes, dite SLDM ;

Vu l'accord relatif à la définition et à la programmation des mesures permettant de réduire 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 1er octobre 2021 par arrêté du 27 septembre 2021 (JORF n° 0228 du 30 septembre 2021) puis au 1er janvier 2022 par décret n° 2021-1741 du 22 décembre 2021 (JORF n° 0298 du 23 décembre 2021) ;

Les partenaires sociaux ont convenu de fixer le grille des salaires minimaux à compter du 1er mars 2022 comme suit :

Article 1er - Salaires minima conventionnels mensuels garantis applicables à compter du 1er mars 2022
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires minima
Ouvriers Employés	I	A10	1 618,88 ?
		A20	1 643,16 ?
	II	A30	1 667,83 ?
		A40	1 692,83 ?
		A50	1 718,23 ?
	III	A60	1 766,33 ?
		A70	1 815,79 ?
		A80	1 866,64 ?
Techniciens Atengs de maîtrise	IV	B10	1 922,64 ?
		B20	2 009,16 ?
		B30	2 099,57 ?
	V	B40	2 194,04 ?
		B50	2 292,77 ?
		B60	2 395,95 ?
	VI	B70	2 503,78 ?
		B80	2 616,44 ?
Cadres	VII	C10	2 747,26 ?
		C20	3 022,00 ?
	VIII	C30	3 475,30 ?
		C40	3 996,59 ?
	IX	C50	4 596,07 ?
		C60	5 285,47 ?

Article 2 - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

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

Article 3 - Entrée en vigueur de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Le présent avenant entre en vigueur à la date du 1er mars 2022.

Compte tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 4 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Avenant n 11 du 11 juillet 2022 relatif aux barèmes des salaires minima au

1er juillet 2022

Cet avenant complète la liste du décret n° 2 « Liste des emplois salariés cumulés depuis le 3 juillet 2007 » de l'avenant du 23 avril 2012 relatif à la 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 négociation 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 afin de permettre le cas échéant l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

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 déclarent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au maximum en cas de travail.

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

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Vu la convention collective métropolitaine des entreprises de la maintenance, d'installations et de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiments, de manutention, de travaux de plaisance, et activités connexes,

et de la SDLM,

Vu l'accord relatif à la définition et à la progression des salaires prévoyant de supprimer les écarts de rémunérations entre les membres et les homologues signé le 8 mars 2011 (étendu par arrêté du 11 janvier 2012, JORF du 18 janvier 2012) ;

Considérant la hausse du Smic intervenue au 1er mai 2022 par arrêté du 19 avril 2022 (JORF n° 0092 du 20 avril 2022),

Les partenaires sociaux ont convenu de fixer le glissement des salaires minimaux temporaires à compter du 1er juillet 2022 comme suit :

Article 1er - Salaires minima conventionnels mensuels garantis applicables à compter du 1er juillet 2022

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires
Ouvriers, employés	I	A10	1 651,26 ?
		A20	1 676,02 ?
	II	A30	1 701,19 ?
		A40	1 726,69 ?
		A50	1 752,59 ?
	III	A60	1 801,66 ?
		A70	1 852,11 ?
		A80	1 903,97 ?
	Techniciens, agents de maîtrise	IV	B10
B20			2 049,34 ?
B30			2 141,56 ?
V		B40	2 237,92 ?
		B50	2 338,63 ?
		B60	2 443,87 ?
VI		B70	2 553,86 ?
		B80	2 668,77 ?
Cadres		VII	C10
	C20		3 082,44 ?
	VIII	C30	3 544,81 ?
		C40	4 076,52 ?
	IX	C50	4 687,99 ?
		C60	5 391,18 ?

Article 2 - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

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

Article 3 - Entrée en vigueur de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Le présent avenant entre en vigueur à la date du 1er juillet 2022.

Compte tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 4 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Avenant n° 12 du 16 janvier 2023 relatif aux barèmes des salaires

Cet avenant complète la liste du décret 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 afin de permettre le cas échéant l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

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

Les parts salariales déduites de l'extension la plus rapide possible du présent avenant au secteur en charge du travail.

minima au 1er janvier 2023

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Vu la cneoitovnn ccvitelloe nlotaniae métropolitaine des ertnereipss de la maintenance, dibistroiutn et liaooctn de matériels agricoles, de taauvrx publics, de bâtiments, de manutention, de mculortoute de plaisance, et activités connexes, dtie SLDM ;

Vu l'accord rleatif à la définition et à la pramtmirogaon des msurees ptrneamtet de srimpuper les écarts de rémunérations entre les fmeems et les hmemos signé le 8 mras 2011 (étendu par arrêté du 11 jivnaer 2012, JROF du 18 jnevaer 2012) ;

Considérant les heusass du Simc ienunrvtees les 1er août 2022 par arrêté du 29 jeuilht 2022 (JORF n° 0175 du 30 jluelit 2022), et 1er jeniavr 2023 par décret n° 2022-1608 du 22 décembre 2022 (JORF n° 0297 du 23 décembre 2022),

Les preanertias sioacux ont cnevonu de fixer la grlile des sarliaes mimina temps plien (151,67 heures mensuelles) comme siut :

Article 1er - Salaires minima conventionnels mensuels garantis applicables à compter du 1er janvier 2023

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires
Ouvriers Employés	I	A10	1 717,31 ?
		A20	1 743,06 ?
	II	A30	1 769,24 ?
		A40	1 795,76 ?
		A50	1 822,69 ?
	III	A60	1 873,73 ?
		A70	1 926,19 ?
		A80	1 980,13 ?
Techniciens Agents de maîtrise	IV	B10	2 039,53 ?
		B20	2 131,31 ?
		B30	2 227,22 ?
	V	B40	2 327,44 ?
		B50	2 432,18 ?
		B60	2 541,62 ?
	VI	B70	2 656,01 ?
		B80	2 775,52 ?
Cadres	VII	C10	2 914,30 ?
		C20	3 205,74 ?
	VIII	C30	3 686,60 ?
		C40	4 239,58 ?
	IX	C50	4 875,51 ?
		C60	5 606,83 ?

Article 2 - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le chmap d'application professionnel, pnrneoesl et géographique du présent aveannt est cleui prévu par l'article 1er du crhpate 1er de la cointvonen clictelove nationale.

Article 3 - Entrée en vigueur de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent aneanvt entre en vuguier à la dtae du 1er jenvavir 2023.

Compte tneu de l'objet de l'accord, il n'y a pas lieu de prévoir de dnoospitsiis spécifiques aux eenrpsrites de minos de cqainntue salariés.

Article 4 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Avenant n 13 du 4 juillet 2023 relatif au barème des salaires minima à

Cet anvaent complète la ltise du dmoenuct n° 2 « Liste des adorccs slaraaux cnoclus dueips le 3 jlleuit 2007 » de l'avenant du 23 arivl 2012 ptnarot révision de la cnvetnioon cvteollicie nlantioae du 30 otbocre 1969 modifiée.
Le présent aavnnet a un caractère impératif.

Il est clncou conformément aux diitoiposnss législatives et réglementaires du cdoe du tvarial reeltiavs à la ntrae et à la validité des coiononenvts et accrods collectifs. Dnas les cnintdoios prévues par ces mêmes dispositions, le présent annveat a été fiat en un nombre sfanifust d'exemplaires puor être notifié à cncuahe des onrasgjiotnas représentatives aifn de pmrertete le cas échéant l'exercice du dorit d'opposition dnas les conndtois définies par la loi.

Le présent aneanvt est déposé au ministère en cgrahc du taviaral asnii qu'au secrétariat-greffe du cienosl de prud'hommes de Paris.

Les ptraias srgetniaas ddmaenent l'extension la puls radpie pbsiolse du présent aneanvt au miintsre en cgahre du travail.

compter du 1er juillet 2023

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FGMM CDFT ; FNSM CTFC ; FCM FO,

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Vu la cionntoven clteoilcve ntalaoine métropolitaine des esrneepirts de la maintenance, dbttrioisun et latocoin de matériels agricoles, de tarvuax publics, de bâtiments, de manutention, de mclrotuotue de plaisance, et activités connexes, dtie SLDM ;

Vu l'accord rtailef à la définition et à la piorrmaatmogn des meeruss pttmeenart de smuepripr les écarts de rémunérations etrne les feemms et les hommes signé le 8 mras 2011 (étendu par arrêté du 11 jeiaivr 2012, JROF du 18 janievr 2012) ;

Considérant la huasse du Simc irvetnnuee le 1er mai 2023 par arrêté du 26 airvl 2023 (JORF n° 0099 du 27 avirl 2023) ;

Les parerinaets sciaoux ont conevnu de fiexr la gllire des sealrias minmia tepms plien (151,67 hueres brteus mensuelles) cmome siut :

Article 1er - Salaires minima conventionnels mensuels garantis applicables à compter du 1er juillet 2023
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires
Ouvriers Employés	I	A10	1 749,94 ?
		A20	1 776,18 ?
	II	A30	1 802,86 ?
		A40	1 829,88 ?
		A50	1 857,32 ?
	III	A60	1 909,33 ?
		A70	1 962,79 ?
		A80	2 017,75 ?
Techniciens Aegtns de maîtrise	IV	B10	2 078,28 ?
		B20	2 171,80 ?
		B30	2 269,54 ?
	V	B40	2 371,66 ?
		B50	2 478,39 ?
		B60	2 589,91 ?
	VI	B70	2 706,47 ?
		B80	2 828,25 ?
Cadres	VII	C10	2 969,67 ?
		C20	3 266,65 ?
	VIII	C30	3 756,65 ?
		C40	4 320,13 ?
	IX	C50	4 968,14 ?
		C60	5 713,36 ?

Article 2 - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Le cmahp d'application professionnel, pnsreeonl et géographique du présent aennavt est cueli prévu par l'article 1er du cthripae 1er de la ciovetnnon coctilevle nationale.

Article 3 - Entrée en vigueur de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Le présent aannevt enrte en vgueuir à la dtae du 1er jlluiet 2023.

Compte tneu de l'objet de l'accord, il n'y a pas leiu de prévoir de dotpooiisnss spécifiques aux ersrniepms de monis de ctnauniqu salariés.

Article 4 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Avenant n 14 du 10 avril 2024 relatif au barème des salaires minima au 1er

Cet avnnet complète la lstie du dmeounct n° 2 « Lsite des adocrcs sarlaauix cuolcns duipes le 3 jeluilt 2007 » de l'avenant du 23 avirl 2012 prntoat révison de la coovnnietn cvelctiloe ninaotlae du 30 otrcboe 1969 modifiée.

Le présent aeannvt a un caractère impératif. Il est cloncu conformément aux diopoiisnsts législatives et réglementaires du cdoe du tvarail reatevils à la narute et à la validité des cnoinevonts et accords collectifs. Dnas les cooitnids prévues par ces mêmes dispositions, le présent aavennt a été fiat en un nrboime snsuaift d'exemplaires puor être notifié à cancuhe des osnnariaogtis représentatives aifn de pmeerrtte le cas échéant l'exercice du doirt d'opposition dnas les coionndits définies par la loi.

Le présent anneavt est déposé au ministère en cgrhae du tvaialr ainsi qu'au secrétariat-greffe du cseionl des prud'hommes de Paris.

Les paitres stairginaes nddeemnat l'extension la puls ripade psbolise du présent avaennt au mstnirie en crahge du travail.

avril 2024

Signataires	
Patrons signataires	SEDIMA,
Syndicats signataires	FM CFE-CGC ; FNSM CTFC ; FCM FO,

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2024

Vu la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, d'entretien et local de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiments, de manutention, de transport de plaisance, et activités connexes, dite SLDM ;

Vu l'accord relatif à la définition et à la détermination 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 le 1er janvier 2024 par décret du 20 décembre 2023 (JORF n° 0295 du 21 décembre 2023),

les partenaires sociaux ont convenu de fixer la grille des salaires minima temps plein (151,67 heures brutes mensuelles) comme suit :

Article 1er - Salaires minima conventionnels mensuels garantis applicables à compter du 1er avril 2024

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2024

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires
Ouvriers Employés	I	A10	1 802,44 ?
		A20	1 829,47 ?
	II	A30	1 856,95 ?
		A40	1 884,78 ?
		A50	1 913,04 ?
	III	A60	1 966,61 ?
A70		2 021,67 ?	
A80		2 078,28 ?	
Techniciens Agents de maîtrise	IV	B10	2 140,63 ?
		B20	2 236,95 ?
		B30	2 337,63 ?
	V	B40	2 442,81 ?
		B50	2 552,74 ?
		B60	2 667,61 ?
VI	B70	2 787,66 ?	
	B80	2 913,10 ?	
Cadres	VII	C10	3 058,76 ?
		C20	3 364,65 ?
	VIII	C30	3 869,35 ?
		C40	4 449,73 ?
	IX	C50	5 117,18 ?
		C60	5 884,76 ?

Article 2 - Champ d'application de l'avenant
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2024

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

Article 3 - Entrée en vigueur de l'avenant
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2024

Le présent avenant entre en vigueur à la date du 1er avril 2024.

Compte tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 4 - Dispositions finales
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2024

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 négociation 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 afin de permettre le cas échéant l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

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 large possible du présent avenant au secteur en question.

TEXTES EXTENSIONS

ARRETE du 24 juillet 1986

En vigueur en date du 2 août 1986

Snot runeeds obligatoires, puor tuos les euremyolps et tuos les salariés corpims dnas le camhp d'application de la covitoenn cielocltve nntaoaile des eesnptires de commerce, de lcotaion et de réparation de tracteurs, machenis et matériels agricoles, de matériels de turavax publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de muroctoute de plaisance, de jdarnis et d'espaces vrets du 30 ocbtore 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33, les disonisptois :

ddiut aorccd du 10 décembre 1985 pontrat msie à juor de la cenitvoonn cclivloete nnalaitoe susvisée ;

de l'avenant n° 32 (Salaires) du 10 décembre 1985 à la cooninvetn clvloticee ntnaioale susvisée ;

ARRETE du 10 septembre 1986

En vigueur en date du 23 sept. 1986

Snot rndeeus obligatoires, puor tuos les emuyoperls et tuos les salariés crpioms dnas le camhp d'application de la contnvioen clceltvioe naoilatne des enpertirses de commerce, de liotoacn et de réparation de tracteurs, mcnhaeis et matériels agricoles, de

ARRETE du 29 mai 1987

En vigueur en date du 12 juin 1987

Snot rnduees obligatoires, puor tuos les eyorlepms et tuos les salariés cmorips dnas son cmahp d'application, enarntt dnas culei de la ctneionvn ctliovelce ntiaalnoe des ensrierepts de commerce, de ltciaoon et de réparation de tracteurs, meahicns et matériels agricoles, de matériels de tavuarx publics, de bâtiment

ARRETE du 19 juin 1987

En vigueur en date du 1 juil. 1987

Snot ruedens obligatoires, puor tuos les eoumeylrps et tuos les salariés cprmois dnas son cahmp d'application enttart dnas culei de la conoivtenn celtolivce nantailoe des eesipenrrts de commerce, de licotoan et de réparation de tracteurs, mecanihs et matériels agricoles, de matériels de tarvuax publics, de bâtiment

ARRETE du 2 octobre 1987

En vigueur en date du 14 oct. 1987

Snot reundes obligatoires, puor tuos les eoymlrpues et tuos les salariés cirmops dnas son camhp d'application, eantnrt dnas culei de la cvnetnioon cioelctvle ntlainaoe des etreirenps de commerce, de ltoaiocn et de réparation de tracteurs, mencaihns et

ARRÊTÉ du 22 octobre 1987

En vigueur en date du 3 nov. 1987

Snot redneus obligatoires, puor tuos les eoulperyms et tuos les salariés cpimors dnas son cmhap d'application, enttant dnas culei de la cnovtneion cotvllicee noilatnae des erepernts de commerce, de laiootcn et de réparation de tracteurs, mchiaens et

de l'avenant n° 33 (modifiant l'accord de msie à jour) du 22 airvl 1986 à la cvntiooenn cvtleciole nolataine susvisée, à l'exclusion :

de trmees : " dnas la lmiite d'une fios la vlauer du S.M.I.C. haiorre " et " dnas la litmie de qutrae fios la valuer du S.M.I.C. hrarioie " faiunrgt à l'avant-dernier alinéa de l'article 3 de la convention, tel qu'il résulte de la msie à juor ;

du troisième alinéa de l'article 23 de la cineonvotn tel qu'il résulte de la msie à jour, modifiée par aneanvt n° 33 ;

de l'article 30 de la conevitonn tel qu'il résulte de la msie à jour.

L'avant-dernier alinéa de l'article 4 de l'annexe " Ctarooblelaurs ", tel qu'il résulte de la msie à jour, est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 117-3 du cdoe du travail.

matériels de travuax publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mocruottule de plaisance, de jiradns et d'espaces vrtes du 30 otrbcoe 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par aneanvt n° 33, les dntopsoisis de l'avenant n° 34 (Salaires) du 10 jiuin 1986 à la coneonvtn ccleitlvoe nnoaiatle susvisée.

et de manutention, de matériels de mcoouuttrle de plaisance, de jdarnis et d'espaces vrets du 30 ootbrce 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985 modifié par aneanvt n° 33, les diipnsostios de l'avenant n° 35 du 3 décembre 1986 à la ceovtionnn clevtocie susvisée, suos réserve de l'application des dipisositos réglementaires potnrat foixatn du slraiae mmiinum de croissance.

et de manutention, de matériels de mcooutortle de plaisance, de jnidars et d'espaces vrets du 30 obtcroe 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par annvaet n° 33, les dospnsitios de l'avenant n° 36 du 10 février 1987 à la civoonntoen coicclvte susvisée, suos réserve de l'application des dipsniotios réglementaires ptoant ftoxiain du siaalre minumim de croissance.

matériels agricoles, de matériels de tuaravx publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mcrultooute de plaisance, de jnadris et d'espaces vtres du 30 oortcbe 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par aveannt n° 33, les dniopsiotsis de l'avenant n° 37 du 11 jiuin 1987 à la cnvenoiton clevtilcoe susvisée.

matériels agricoles, de matériels de tuavarx publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mruoltotuce de plaisance, de jrnaids et d'espaces vrtes du 30 otrcboe 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33, les dnspiotsis de l'avenant n° 38 du 11 jiuin 1987 à la ctvooneinn cevlotcile susvisée.

ARRÊTÉ du 18 avril 1988

En vigueur en date du 28 avr. 1988

Snot rudenes obligatoires, puor tuos les erpeoyumls et tuos les salariés ciormps dnas son champ d'application etnant dnas culei de la cnvntoeoin cvleloicte nntaioale des etnsrirepes de commerce, de lcaioton et de réparation de tracteurs, mnacihes et

ARRÊTÉ du 3 juin 1988

En vigueur en date du 15 juin 1988

Snot rnuedes obligatoires, puor tuos les euoelmprys et tuos les salariés corpims dnas le champ d'application de la cioevntnnn clilteocve nnaaitole des erpiternses de commerce, de laotocin et de réparation de tracteurs, menihacs et matériels agricoles, de

ARRÊTÉ du 22 décembre 1988

En vigueur en date du 5 janv. 1989

Snot reudens obligatoires, puor tuos les epoyumelrs et tuos les salariés ciporms dnas le cahmp d'application de la ceonvntion cvlloitece niatonlae des ereisreptns de commerce, de lcotoian et de réparation de tracteurs, miaenchs et matériels agricoles, de

ARRÊTÉ du 6 juillet 1989

En vigueur en date du 20 juil. 1989

Snot redeuns obligatoires, puor tuos les eepuroymls et tuos les salariés cormips dnas le champ d'application de la cntioovnen ccllovtee nnatloaie des ertiepresns de commerce, de laoctoin et de réparation de tracteurs, mhanecis et matériels agricoles, de

ARRÊTÉ du 18 décembre 1989

En vigueur en date du 28 déc. 1989

Snot rduenes obligatoires, puor tuos les eelmyurops et tuos les salariés compirs dnas le chmap d'application de la cotevoninn colciltvee nntinlaae des eipsneerrts de commerce, de litoocan et de réparation de tracteurs, maceihns et matériels agricoles, de matériels de taarvx publics, de bâtiment et de manutention, de

ARRÊTÉ du 15 juin 1990

En vigueur en date du 26 juin 1990

Snot rndeues obligatoires, puor tuos les epruemolys et tuos les salariés ciproms dnas le chmap d'application de la ctennvoion coicvtllée nntalnoae des eppersrteis de commerce, de laoitocn et de réparation de tracteurs, meacinhs et matériels agricoles, de

ARRETE du 31 octobre 1990

En vigueur en date du 14 nov. 1990

Snot rnedues obligatoires, puor tuos les elyrypomes et tuos les salariés crimpos dnas le cmahp d'application de la cnoiteovnn cilcoeltve niltaaone des esniepetrrs de commerce, de loctoian et

ARRÊTÉ du 24 juin 1991

En vigueur en date du 10 juil. 1991

Snot rdneeus obligatoires, puor tuos les ermueplyos et tuos les salariés cmorips dnas le cmahp d'application de la civoeontnn ctioevlcle noianalte des ereiprtnses de commerce, de laooctin et

matériels agricoles, de matériels de tavuarx publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mtooturcule de plaisance, de jrdanis et d'espaces vtres du 30 orocbte 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par anvanet n° 33, les dionipiotsss de l'avenant n° 39 du 10 décembre 1987 à la cvenoiton cclveloite nlonaaate susvisée.

matériels de taaurvx publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mrtlctouoee de plaisance, de jndaris et d'espaces vetrs du 30 ortcobe 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par avanent n° 33, les dosnsoiipits de l'avenant n° 40 du 10 décembre 1987 à la cotnovinen celvioltce susvisée, complété par l'avenant n° 40 bis du 2 mras 1988.

matériels de traouvax publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de moutotlucre de plaisance, de jdinars et d'espaces vrtes du 30 ortobce 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par aavennt n° 33, les dspsoiitnos de l'avenant n° 42 du 22 jiuin 1988 à la cnnioveotn cvelctolie susvisée.

matériels de tauvrx publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de moucourtltte de plaisance, de jinadrs et d'espaces vrtes du 30 ortobce 1969, tel qu'il en résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33, les doinsipsitos de l'avenant n° 43 du 10 jvaeinr 1989 à la ctnevoonin cletoviclle susvisée.

matériels de murtcltuoee de plaisance, de jnriads et d'espaces vters du 30 orbocte 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33, les diisontpsois de l'avenant n° 44 du 30 mras 1989 à la citvnoeonn cviteollce susvisée, à l'exclusion, à la fin du pmreeir turet, de l'expression : " ce driener étant dégagé de toute prsie en crahge découlant de cette cittaosoin ".

matériels de tuvaarx publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mututcorole de plaisance, de jnadris et d'espaces vrets du 30 ortboce 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33, les doiptsoinsis de l'avenant n° 45 du 14 décembre 1989 à la cvnoointen cvolticlee susvisée.

de réparation de tracteurs, mniecachs et matériels agricoles, de matériels de taruavx publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mlttocuoore de plaisance, de jdrnais et d'espaces vtres du 30 octrboe 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33, les dposinstiios de l'avenant n° 46 du 6 jiuin 1990 à la cotvnnioen ciltevclee susvisée.

de réparation de tracteurs, meiacnhs et matériels agricoles, de matériels de tvuraax publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mrttuolocue de plaisance, de janidrs et d'espaces vters du 30 orboce 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33, les dsoitsioinps de l'avenant n° 47 (Classifications) du 5 décembre 1990 à la

ARRÊTÉ du 7 octobre 1991

En vigueur en date du 17 oct. 1991

Snot ruednes obligatoires, puor tuos les eploemyurs et tuos les salariés cimpros dnas le cmhap d'application de la ceonoinvtn cloivlcete nlaaitnoe des etpenirress de commerce, de lacioton et de réparation de tracteurs, mhanices et matériels agricoles, de

ARRÊTÉ du 8 juillet 1992

En vigueur en date du 18 juil. 1992

Snot ruendes obligatoires, puor tuos les elermoypus et tuos les salariés cprmois dnas le cmhap d'application de la cvnniooetn cvlclteoe noiaaltne des epnisterres de commerce, de lotaocin et de réparation de tracteurs, maenchis et matériels agricoles, de

ARRÊTÉ du 7 décembre 1992

En vigueur en date du 17 déc. 1992

Snot rdeens obligatoires, puor tuos les emuorlypes et tuos les salariés cirpoms dnas le chmap d'application de la cenvoiotn clvceoltie noiaatlne des etreenirpss de commerce, de ltoacion et de réparation de tracteurs, mcnahies et matériels agricoles, de

ARRÊTÉ du 4 février 1993

En vigueur en date du 13 févr. 1993

Snot reudens obligatoires, puor tuos les eyrelupmos et tuos les salariés cimorps dnas le chmap d'application de la cnootvenin cltvlcoiee nlonataie des eeestrnrips de commerce, de laiootcn et de réparation de tracteurs, mcainhes et matériels agricoles, de matériels de tuarvax publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mrculuoote de plaisance, de jdrnias et d'espaces vetrs du 30 otcbroe 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par aneanvt n° 33, les doisinoptsis de :

ARRÊTÉ du 25 octobre 1993

En vigueur en date du 4 nov. 1993

Snot ruendes obligatoires, puor tuos les eeymolrpus et tuos les salariés crpmois dnas le chmap d'application de la cnevntioon clvietloce nnotliaae des epnretsreis de commerce, de locotain et de réparation de tracteurs, mianehcs et matériels agricoles, de

ARRETE du 10 juin 1994

En vigueur en date du 7 juil. 1994

Art. 1er

Snot rdeens obligatoires, puor tuos les emoypeurls et tuos les salariés cmporis dnas le cmahp d'application de la coveointnn ccleliovte nalotnaie des ersetrnpies de commerce, de ltoioacn et de réparation de tracteurs, mcehnias et matériels agricoles, de matériels de taruvax publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mouctotlure de plaisance, de jrdian et d'espaces vtres du 30 obotcre 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par aavnent n° 33, les dtioiissopns de l'avenant n° 56 (Salaires) du 14 décembre 1993 à la cenvntooin

matériels de tarvaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mulouctrote de plaisance, de janirds et d'espaces vtres du 30 ocbtroe 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par avaennt n° 33, les diinotspioss de l'avenant n° 48 (Salaires) du 5 jiun 1991 à la cvoonnietn ceclviotle susvisée (barème au 1er jiun 1991).

matériels de tuvarax publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mcltotruoee de plaisance, de jnaidrs et d'espaces vters du 30 oorbtce 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par avnnaet n° 33, les dopitionsis de l'avenant n° 49 (Salaires) du 7 jeniavr 1992 à la ceitnoonvn clveocltie susvisée, suos réserve des dnoitsospiis réglementaires prontat fioxiatn du salaire muniimm de croissance.

matériels de taurvax publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mcuottlorue de plaisance, de jianrds et d'espaces vverts du 30 obrtcoe 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par avnaent n° 33, les dosiptisoins de l'avenant n° 51 (Salaires) du 10 jiun 1992 à la coninvoetn ctoeclivle susvisée.

- l'avenant n° 50 ratelif aux ccttriiefas de qiciauoaflihn psrfoolnesleine du 10 jiun 1992 à la cnovioentn cllteivoce susvisée ;

- l'avenant n° 52 retelif au préavis du 10 jiun 1992 à la civntenoon cctlevloie susvisée ;

- l'avenant n° 53 rleiatf à la prtatopiiacn à la fooatmrin cnintuoe du 10 jiun 1992 à la cviotnneon celiclotve susvisée, suos réserve de l'application des acitlers L.952-1 et snvuais du cdoe du travail.

matériels de tavaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mtroultcue de plaisance, de jdirans et d'espaces vters du 30 otbroce 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par anaenvt n° 33, les dtpiioissos de l'avenant n° 54 (Salaires) du 15 jiun 1993 à la contvoiennc cclotlieve noinlatae susvisée.

clvielcote niaaltnoe susvisée.

Art. 2

L'extension des efftes et soctannis de l'avenant susvisé est ftiae à dtear de la puoibictaln du présent arrêté puor la durée rasetnt à couirr et aux codnoinits prévues par la cotnveinon précitée.

Art. 3

Le dcuteeir des rnelioats du taviral au ministère du travail, de l'emploi et de la fooirmatn pinoellsnoferse et le drtceuir des

exploitations, de la ptuilioqe slcioae et de l'emploi au ministère de l'agriculture et de la pêche snot chargés, chuacn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnruoal ofeificl de la République française.

ARRETE du 21 novembre 1994

En vigueur en date du 1 déc. 1994

Art. 1er. -

Snot rneudes obligatoires, puor tuos les eruloempys et tuos les salariés coimprs dnas le cmhap d'application de la cevnoinotn ctvoleclie natlanoie des ernseterpis de commerce, de lcatooin et de réparation de tracteurs, mhecnais et matériels agricoles, de matériels de taauvrx publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mtulcrouote de plaisance, de jrdian et d'espaces vrtes du 30 oortbe 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985 modifié par anenavt n° 33, les dootniipiss de l'avenant n° 57 (Modulation) du 4 mai 1994 à la cvtononein cvillecote nnialtaoe susvisée, à l'exclusion :

- du pinot 5 (Durée mnyneoe alnuenle : hioarre de référence) ;
- des trmees : " tllée que définie au phrgrapaae 5 ", funrigat au point 11 ;
- de l'annexe Cmopte de compensation.

ARRETE du 11 avril 1995

En vigueur en date du 23 avr. 1995

Art. 1er. -

Snot rnduees obligatoires, puor tuos les eouerpmyls et tuos les salariés cripmos dnas le chmap d'application de la cnietnovon cltlcoviee natoinale des esrnipeters de commerce, de ltiocoan et de réparation de tracteurs, mciehnas et matériels agricoles, de matériels de tvauvrx publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de motcortuule de plaisance, de jradin et d'espaces vrets du 30 obrtoce 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par aanvent n° 33, les dinsoiopists de l'avenant n° 58 du 16 décembre 1994 à la cenotinvon ctvlolceie nliaantoe susvisée.

Art. 2. -

ARRETE du 31 octobre 1995

En vigueur en date du 11 nov. 1995

Airltce 1er

Snot rdeees obligatoires, puor tuos les eyleopmurs et tuos les salariés crompis dnas le camhp d'application de la cninvoteon cltoevclie noltaiane des eteniresprs de commerce, de lotcoain et de réparation de tracteurs, maincehs et matériels agricoles, de matériels de tvrauax publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de motuturloce de plaisance, de jrdian et d'espaces vrtes du 30 oobrtce 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33, et à l'exception des

Nota. Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bllietun oeifficl du ministère, fuasiccle Cnevoontnis ciltelcveos n° 94-11 en dtae du 7 jiun 1994, dnllisopibe à la Drcoitein des Juronaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, vednu au pircx de 36 F.

Art. 2. -

L'extension des efftes et soantnics de l'avenant susvisé est ftiae à daetr de la pbcluatioin du présent arrêté puor la durée reantst à curior et aux cioondtnis prévues par lidet avenant.

Art. 3. -

Le drcutieer des rioenalts du tvrvaail au ministère du travail, de l'emploi et de la frmaoiotn pesienonolfsrle et le drituceer des exploitations, de la ptiqiolue soailce et de l'emploi au ministère de l'agriculture et de la pêche snot chargés, chcaun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnuarol ocieiffel de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bituleln oieiciffel du ministère, fcuilsace Cntvnenoois cvocitleels n° 94-39 en dtae du 5 noemvbre 1994, diolinbspe à la Dreitioen des Jaruuonx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pircx de 36 F.

L'extension des effets et sintnaocs de l'avenant susvisé est fiatae à daetr de la poaicuibtlN du présent arrêté puor la durée ransett à curior et aux cniiodtns prévues par ldeit avenant.

Art. 3. -

Le drieuteer des rloietnas du tvrvaail au ministère du travail, de l'emploi et de la fortamoin plioenlnsoresfe et le dtuericer des exploitations, de la ptliouqe slaocie et de l'emploi au ministère de l'agriculture et de la pêche snot chargés, cauchn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoural oifeicfl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bultieln oifecfil du ministère du travail, fsculiace Ctnnonnveios cvloetlcies n° 95-5 en dtae du 20 mras 1995, dsbopnllie à la Dreoitcn des Jouuarnx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pircx de 37 F.

eeietrsprns alasatrinés isctneris au Répertoire des métiers, oncuacpt monis de dix salariés, anayt une activité de charronnage, de maréchalerie ou d'artisan rarul puor la réparation des matériels alrogcies en ce qui crenonce l'avenant n° 59, les dionptsoisis de :

L'avenant n° 59 rtaief à la celctloe et à la goisetn des fdnos de la fiarmtoon plesornleosnfie du 23 décembre 1994 à la cotnivonen ctevllice naitaolne susvisée, à l'exclusion :

- du pniot 2 faunrigt au pimerer alinéa de l'article 4 ;
- des 2e, 3e et 4e alinéas de l'article 4 ;

- de l'article 6.

Le deuxième alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application des articles L. 952-2 et R. 964-1-4 du code du travail.

L'avenant n° 60 relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle du 9 février 1995 à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion du titre II sur le capital de temps de formation.

Article 2

L'extension des effets et scotins des événements susvisés est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restante à

ARRETE du 31 octobre 1995

En vigueur en date du 11 nov. 1995

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application 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 loisir de plaisance, de jardins et d'espaces verts du 30 octobre 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33, les dispositions de l'avenant n° 61 du 20 juin 1995 à la convention collective susvisée.

Article 2

ARRETE du 26 janvier 1996

En vigueur en date du 6 févr. 1996

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application 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 loisir de plaisance, de jardins et d'espaces verts du 30 octobre 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33, et à l'exception des entreprises artisanales inscrites au répertoire des métiers, occupant moins de dix salariés, ayant une activité de maréchalerie ainsi que les artisans exerçant pour la réparation des matériels agricoles et les activités de charonnage, les dispositions de l'avenant n° 59 bis relatif à la collecte et à la gestion des fonds de la formation professionnelle du 25 octobre 1995 à la convention collective nationale susvisée.

créer et aux conditions prévues par les dispositions avenants.

Article 3

L'extension des effets du présent arrêté au ministère du travail, du dialogue social et de la participation et le directeur des exploitations, de la pêche et de l'emploi au ministère de l'agriculture, de la pêche et de l'alimentation sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des événements susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle n° 95-30 en date du 14 septembre 1995, disponibles à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 40 F.

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

L'extension des effets du présent arrêté au ministère du travail, du dialogue social et de la participation et le directeur des exploitations, de la pêche et de l'emploi au ministère de l'agriculture, de la pêche et de l'alimentation sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle n° 95-33 en date du 11 octobre 1995, disponibles à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 40 F.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

L'extension des effets du présent arrêté au ministère du travail et des affaires sociales et le directeur des exploitations, de la pêche et de l'emploi au ministère de l'agriculture, de la pêche et de l'alimentation sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, de l'emploi et de la formation professionnelle n° 95-49 en date du 13 janvier 1996, disponibles à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 40 F.

ARRETE du 2 mai 1996

En vigueur en date du 14 mai 1996

Article 1er

Sont rudes obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application 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 travaux publics de plaisance, de jardins et d'espaces verts du 30 octobre 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985 modifié par l'avenant n° 33, les dispositions de l'avenant n° 62 du 25 janvier 1996 à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et avantages de l'avenant susvisé est faite à

ARRETE du 28 juin 1996

En vigueur en date du 29 juin 1996

Article 1er

L'article 1er de l'arrêté du 31 octobre 1995 portant extension de l'avenant n° 59 relatif à la location et à la gestion des fonds de la formation professionnelle du 23 décembre 1994 et de l'avenant n° 60 relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle du 9 février 1995 à 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 travaux publics de plaisance, de jardins et d'espaces verts du 30 octobre 1969 est modifié comme suit :

Est supprimée l'exclusion du titre II sur le capital de temps de formation de l'avenant n° 60 relatif aux priorités et aux objectifs de la formation professionnelle du 9 février 1995.

Est ajouté l'alinéa suivant :

ARRETE du 27 juin 1996

En vigueur en date du 6 juil. 1996

Article 1er

Sont rudes obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application 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 travaux publics de plaisance, de jardins et d'espaces verts du 30 octobre 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985 modifié par l'avenant n° 33, les dispositions de l'avenant n° 63 du 21 février 1996 à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

de la convention collective du présent arrêté pour la durée résant à court et aux conditions prévues par l'avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère du travail et des affaires sociales et le directeur des exploitations, de la pêche et de l'emploi au ministère de l'agriculture, de la pêche et de l'alimentation sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère du travail, fascicule Coeuvrants collectifs n° 96-10 en date du 18 avril 1996, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 43 F.

" Le point 6 (Financement) du titre II sur le capital de temps de formation est étendu sous réserve de l'application de l'article 2 du décret n° 96-578 du 28 juin 1996. "

Article 2

Le présent arrêté modifie partiellement l'avenant susvisé à dater de sa publication pour la durée résant à court et aux conditions prévues par l'avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère du travail et des affaires sociales et le directeur des exploitations, de la pêche et de l'emploi au ministère de l'agriculture, de la pêche et de l'alimentation sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Le ministre du travail et des affaires sociales,

NOTA : L'arrêté du 28 juin 1996 (JORF du 29 juin 1996) sur les réserves d'entreprises et de l'Etat.

L'extension des effets et avantages de l'avenant susvisé est faite à court et aux conditions prévues par l'avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère du travail et des affaires sociales et le directeur des exploitations, de la pêche et de l'emploi au ministère de l'agriculture, de la pêche et de l'alimentation sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Convention collective n° 96-16 en date du 7 juin 1996, disponible à la Direction des Journaux

ARRETE du 29 octobre 1996

En vigueur en date du 8 nov. 1996

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application 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 matériel de plaisance, de jardins et d'espaces verts du 30 octobre 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33 du 22 avril 1986, les dispositions de l'avenant n° 64 du 3 juillet 1996 à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et stipulations de l'avenant susvisé est faite à

ARRETE du 19 mars 1997

En vigueur en date du 29 mars 1997

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application 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 matériel de plaisance, de jardins et d'espaces verts du 30 octobre 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985 modifié par l'avenant n° 33 du 22 avril 1986, les dispositions de l'accord du 1er octobre 1996 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le deuxième alinéa de l'article 1-1 du chapitre V (Dispositions diverses) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13, alinéa 3, du code du travail.

L'article 1-2 du chapitre V (Dispositions diverses) est étendu sous réserve du respect des obligations de recherche de reclassement en cas de licenciement pour motif économique résultant

ARRETE du 11 avril 1997

En vigueur en date du 23 avr. 1997

Article 1er

Sont rattachés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application 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 matériel de plaisance, de jardins et d'espaces verts du 30 octobre 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33 du 22 avril 1986, les

dispositions de l'avenant susvisé pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère du travail et des affaires sociales et le directeur des exploitations, de la production et de l'emploi au ministère de l'agriculture, de la pêche et de l'alimentation sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère du travail et des affaires sociales, fascicule Coennovins collectifs n° 96-32 en date du 27 septembre 1996, diffusé à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au p. 43 F.

des articles L. 321-1 et suivants du code du travail et de la priorité de réembauchage prévue à l'article L. 321-14 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et stipulations de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère du travail et des affaires sociales et le directeur des exploitations, de la production et de l'emploi au ministère de l'agriculture, de la pêche et de l'alimentation sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère du travail, fascicule Coennovins collectifs n° 97-04 en date du 28 février 1997, diffusé à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au p. 44 F.

dispositions de l'avenant n° 65 du 19 décembre 1996 à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et stipulations de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère du travail et des affaires sociales et le directeur des exploitations, de la production et de l'emploi

saocile et de l'emploi au ministère de l'agriculture, de la pêche et de l'alimentation snot chargés, cuchan en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Journal oiifecfl de la République française.

ARRETE du 12 mars 1998

En vigueur en date du 21 mars 1998

Atilcre 1er

Snot rendeus obligatoires, puor tuos les epmeloryus et tuos les salariés croimps dnas le cmhap d'application de la cvooinentn clvilcetoe ntaiaone des espeirnetrs de commerce, de ltacioon et de réparation de tracteurs, manciehs et matériels agricoles, de matériels de tarvaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de motctuoultre de plaisance, de jaridn et d'espaces vrets du 30 oorbte 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33 du 22 avirl 1986, les ditsonoiisps de l'avenant n° 66 (Salaires) du 10 décembre 1997 à la cvitoenonn cieclvtole nloiatne susvisée.

Aictlre 2

ARRETE du 24 avril 1998

En vigueur en date du 7 mai 1998

Altirce 1er

Snot reneuds obligatoires, puor tuos les emyuporles et tuos les salariés cirpoms dnas le champ d'application de la cneovnton citlclvoee nlnitaoae des eernispets de commerce, de laiocotn et de réparation de tracteurs, mnaeihcs et matériels agricoles, de matériels de tvaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de moruotcutle de plaisance, de jandris et d'espaces vetrs du 30 ocobtre 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33 du 22 arivl 1986, les dstioiinsops de l'avenant n° 40 ter du 10 décembre 1997 (Mutualisation du rsqie maladie-accident) à la ctnioevonn citelvoce susvisée.

Arctlie 2

ARRETE du 5 juin 1998

En vigueur en date du 17 juin 1998

Actilre 1er

Snot rndeeus obligatoires, puor tuos les eepryluoms et tuos les salariés crpomis dnas le chmap d'application de la cenvoniotn cvoecllie nntaiolae des erteeinsprs de commerce, de ltacooïn et de réparation de tracteurs, mnacheis et matériels agricoles, de matériels de tvaaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de muucrtrtoloe de plaisance, de jrndais et d'espaces verts du 30 oorbte 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985 modifié par l'avenant n° 33 du 22 avirl 1986, les dpsoitsonis de l'accord du 16 sermeptbe 1997 (compte épargne temps), ccnolu dnas le cdare de la cnnveiton ctilloecve susvisée, à l'exclusion du cinquième tiert du ppaaraghre 1-1 (Définitions)

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bltuelin ocifeifl du ministère du taravil et des airfaes sociales, fsiccluae Coeovnintns cvlolecteis n° 97-04 en dtae du 28 février 1997, dlibsiojne à la Dorectiin des Jourunax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pircx de 44 F.

L'extension des efftes et sconantis de l'avenant susvisé est ftaie à dtear de la paclbooiutn du présent arrêté puor la durée rtsaent à coriur et aux ciiodntns prévues par ldiet avenant.

Airtcle 3

Le deeiutrcr des ralonties du tviraal au ministère de l'emploi et de la solidarité et le deruicter des exploitations, de la puiloqte saolcie et de l'emploi au ministère de l'agriculture et de la pêche snot chargés, cahucn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juanrol oficeifl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bliietun oficeil du ministère, fciascule Coeivnontns cloclvietes n° 98-05 en dtae du 6 mras 1998, dlbionpise à la Dtoiecirn des Junourax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pircx de 45 F.

L'extension des eteffs et snociatns de l'avenant susvisé est fitae à detar de la pliaticuobn du présent arrêté puor la durée rnatset à curior et aux cinntodios prévues par ledit avenant.

Actlrie 3

Le dureeitcr des raoetnils du taravil au ministère de l'emploi et de la solidarité et le dirueectr des exploitations, de la poiitlque sacolie et de l'emploi au ministère de l'agriculture et de la pêche snot chargés, ccuhan en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarounl ofiifcel de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Blleitun oiicffel du ministère, flcucsiaie Cnotonnievs coliveetlcs n° 98-06 en dtae du 13 mras 1998, dnsilopibe à la Detciroin des Juuonarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pircx de 45 F.

au 1 (Report des ditors à congés) de la praitte II.

Le troisième alinéa du ppaarghrae 1-2 (Droit à congés payés sur les congés ainmalentt le compte) est étendu suos réserve de l'application des dpsonitsois des alierctrs L. 223-2, L. 223-4 et L. 223-11 du cdoe du travail.

Atlicre 2

L'extension des efftes et snncitaos de l'accord susvisé est faite à deatr de la pboicltauin du présent arrêté puor la durée rtsanet à croiur et aux cnoidintos prévues par leidt accord.

Atlrice 3

Le druietcr des ritneaols du tiaarvl au ministère de l'emploi et de

la solidarité et le deruietcr des exploitations, de la puolliqte sacloie et de l'emploi au ministère de l'agriculture et de la pêche snot chargés, chuacn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jronual ofifiecl de la République française.

ARRETE du 14 octobre 1998

En vigueur en date du 24 oct. 1998

Artlcte 1er

Snot runeeds obligatoires, puor tuos les eumryoeples et tuos les salariés cpomirs dnas le chmap d'application de la ceoinnotvn clieoltcve nloatnaie des eneitrresps de commerce, de licaoon et de réparation de tracteurs, mneichas et matériels agricoles, de matériels de tvaruax publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mtlroucutoe de plaisance, de jdnrias et d'espaces vetrs du 30 oobtrce 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33 du 22 arivl 1986, les diistspinoos de l'avenant n° 67 du 23 jiun 1998 (Salaires minima) à la cntntvoeoin ccilotleve susvisée, suos réserve des dinistsoipos réglementaires pnortat fitoaxin du sariale minmuim de croissance.

Alrtice 2

ARRETE du 23 mars 1999

En vigueur en date du 1 avr. 1999

Arclite 1er

Snot redenus obligatoires, puor tuos les eptyuoerls et tuos les salariés compiris dnas le cahmp d'application de la cotnenovin ciloclvete nnoatalie du 30 ootrbce 1969 des etsierernps de commerce, de lactoion et de réparation de tracteurs, mhecinass et matériels agricoles, de matériels de tvuaarx publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de muurltocote de plaisance, de jndiras et d'espaces verts, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33 du 22 avirl 1986, les disinosotpis de l'avenant n° 68 du 17 décembre 1998 (Salaires minima) à la ciovneotn covitcllee naintloae susvisée.

Ariltce 2

ARRETE du 14 avril 1999

En vigueur en date du 17 avr. 1999

Alcrtie 1er

Snot rdeens obligatoires, puor tuos les eplmueryos et tuos les salariés copmirs dnas le camhp d'application de la cniotnoven cetvloice naliotnae des epterensirs de commerce, de ltcioaon et de réparation de tracteurs, mhiecnas et matériels agricoles, de matériels de tvuaarx publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de murlttcooue de plaisance, de jiandrs et d'espaces vrets du 30 ocrotbe 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33 du 22 arivil 1986, les dtpoioniiss de :

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Belliutn oiciefcl du ministère de l'emploi et de la solidarité, fcalcuise Cnvonteonis celetlcivos n° 98-03 en dtae du 17 février 1998, dspnliboie à la Diriecton des Juouanrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pirc de 45 F.

L'extension des etfefs et soanincts de l'avenant susvisé est fatie à dtaer de la plbacituoin du présent arrêté, puor la durée rtsaent à ciuorr et aux cndotniios prévues par leidt avenant.

Artlcie 3

Le dicteeurr des raniotles du traavil au ministère de l'emploi et de la solidarité et le deretcur des exploitations, de la pqiutoile slaicoe et de l'emploi au ministère de l'agriculture et de la pêche snot chargés, cuhcan en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janurol oiecffil de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bltliuen offeicil du ministère, fclsluacie Conointnves clivceletos n° 98-34 en dtae du 25 semtrbepe 1998, dlbiipsne à la Diiecotrn des Junaruoxx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pirc de 45 F.

L'extension des etfefs et soatncins de l'avenant susvisé est fatie à daetr de la piluiobtactn du présent arrêté puor la durée rastent à ciruor et aux cndiotis prévues par leidt avenant.

Arcltie 3

Le duicreter des rnleoiaats du tvaaril au ministère de l'emploi et de la solidarité et le deucirter des exploitations, de la ploiquite slaocioe et de l'emploi au ministère de l'agriculture et de la pêche snot chargés, cuhcan en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonuarl ofcifeil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Btiullen oecfifil du ministère, flcauscie Cenotnivons cvilotelecs n° 99-06 en dtae du 19 mras 1999, dibnlsopie à la Dirociten des Juaunorx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirc de 45,50 F (6,94).

- l'avenant n° 69 du 17 décembre 1998 midioanft l'article 3 (Commission paritaire) de la coenviontn cevlocilte nialonate susvisée ;

- l'accord du 22 jivnaer 1999 reatlif à la durée, l'aménagement et la réduction du tepms de taairvl cncolu dnas le crdae de la ceonitnvon ccloevlste nalaointe susvisée, à l'exclusion :

- de l'article 12-1 rietalf aux déplacements effectués à l'intérieur de l'horaire de tvriaal ;

- des mtos : " le ffoirat aevc référence à un hioarre anuenl " fuginart au peiemrr alinéa du pniot IV (Forfaits) ;

- et de l'article 14 (Forfait avec référence à un forfait annuel) de la première partie de l'accord ;

- du premier alinéa du point III (Prise des repos) figurant à l'annexe I.

La première partie de l'accord est étendue sous les réserves suivantes :

- l'article 4.2 (Pause) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-14 du code du travail ;

- le premier alinéa du point 4-3-2-1 (Travail par roulement) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 221-2 du code du travail.

La dernière partie du point 11-5 (Repos) est étendue sous réserve de l'application de l'article L. 221-2 du code du travail.

L'article 15 (Forfait sans référence horaire) est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail.

Le premier alinéa du point I (Détermination de l'horaire collectif) de l'annexe I est étendu sous réserve de l'application des articles L. 424-1, L. 434-1, L. 932-1 et R. 241-53 du code du travail.

Le premier tiers du point IX (Heures effectuées au-delà de l'horaire annuel) de l'annexe II est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-2-1 du code du travail.

La deuxième partie de l'accord est étendue sous les réserves suivantes :

- le deuxième alinéa de l'article 1er (Principe) est étendu sous réserve de l'application de l'article 3 du point IV de la loi n°

ARRETE du 24 mars 2000

ARRETE du 13 mars 2000

En vigueur en date du 25 mars 2000

Article 1er

Sont rattachés obligatoirement, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application 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 matériel de plaisance, de jardins et d'espaces verts du 30 octobre 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33 du 22 avril 1986, les dispositions de l'avenant n° 70 du 24 juin 1999 (Formation des chauffeurs et des conducteurs) à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion des termes : " aux salariés sous contrat à durée déterminée exerçant la fonction de chauffeur ou de conducteur " figurant à l'article 3 du titre Ier.

98-461 du 13 juin 1998 ;

- l'article 4 (Personnel d'encadrement) est étendu sous réserve de l'application du I de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 ;

- le premier alinéa de l'article 5 (Mise en place de la réduction du temps de travail) est étendu sous réserve de l'application de l'article 2 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998.

Le premier alinéa du point 5 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail.

L'article 8 (Détermination du personnel Ouvriers) est étendu sous réserve de l'application du troisième alinéa du point 6 de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Article 2

L'extension des effets et conséquences des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée ratifiée par le présent arrêté et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi et de la solidarité et le directeur des exploitations, de la politique agricole et de l'emploi au ministère de l'agriculture et de la pêche sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cnoventinos collectif n° 99-08 en date du 9 avril 1999, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94).

En vigueur en date du 24 juin 1999

Article 2

L'extension des effets et conséquences de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée ratifiée par le présent arrêté et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi et de la solidarité et le directeur des exploitations, de la politique agricole et de l'emploi au ministère de l'agriculture et de la pêche sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cnetnonnois collectif n° 99/40 en date du 6 novembre 1999, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 Euro).

ARRETE du 27 juillet 2000

En vigueur en date du 27 juil. 2000

Airtce 1er

Snot redunes obligatoires, puor tuos les eplromyues et tuos les salariés cmoirps dnas le cahmp d'application de la cenonvtoin ctloilvcee notalanie des esrpitreens de commerce, de liocotn et de réparation de tracteurs, mcenaihs et matériels agricoles, de matériels de tarvuax publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de muottcorlue de plaisance, de jndiras et d'espaces vtres du 30 otrcboe 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33 du 22 avirl 1986, les dtisniiopos de l'avenant n° 71 du 9 décembre 1999 (Classification professionnelle) à la cvtieononn cievolclte naatilnoe susvisée.

Atrilce 2

ARRETE du 4 août 2000

En vigueur en date du 26 août 2000

Aitclre 1er

Snot reeduns obligatoires, puor tuos les euomlpreys et tuos les salariés crpioms dnas le cmhap d'application de la cneiontovn ciollvtece nlnaatoie des eetipersnrs de commerce, de liooactn et de réparation de tracteurs, mhniaces et matériels agricoles, de matériels de tvraux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mrlottcouue de plaisance, de jirdans et d'espaces verts du 30 otrbrcoe 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985 modifié par l'avenant n° 33 du 22 avirl 1986, les dsosiinpotis de l'avenant n° 72 (Salaires) du 2 mai 2000 à la cvneonotin cleovtlcie ntlaoiaie susvisée, suos réserve de l'application des dpnoitsoiiss réglementaires pnratot fitxioan du sriaale mnumiim de croissance.

Atrcile 2

ARRETE du 3 janvier 2001

En vigueur en date du 24 janv. 2001

Alrctie 1er

Snot rdeunes obligatoires, puor tuos les erulmyopes et tuos les salariés cirmops dnas le champ d'application de la ceionotvnn cileovclte nlaiatone des errpnesteis de commerce, de lacotion et de réparation de tracteurs, mahcneis et matériels agricoles, de matériels de tavarux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mootrctuale de plaisance, de jdarins et d'espaces vrets du 30 oorbtcce 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33 du 22 avirl 1986, les dnioitpissos de l'avenant n° 70 bis du 7 jueillt 2000 (formation professionnelle) à la coetnnivon cetvllcoie nnitaloae susvisée.

Arltice 2

L'extension des eetffs et sinonatcs de l'accord susvisé est fatie à detar de la pbcoaluitin du présent arrêté puor la durée reatsnt à croiur et aux cnoitiodns prévues par ldeit accord.

Acilrte 3

Le dercituer des riatnleos du tvraial au ministère de l'emploi et de la solidarité et le direuectr des exploitations, de la poiuiqlte saoclie et de l'emploi au ministère de l'agriculture et de la pêche snot chargés, ccahun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juarnol oeficfil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Buillten ofieicfl du ministère, fusclciae Cnietnnoovs citovelcles n° 99/40 en dtae du 6 nbmroeve 1999, dnliopibse à la Dtoricein des Jnroaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirc de 45,50 F (6,94 Euro).

L'extension des efetfs et sncaitons de l'avenant susvisé est fiatae à daetr de la ptlibcauoin du présent arrêté, puor la durée rtenast à cuiorr et aux cooniditins prévues par liedt avenant.

Artlcie 3

Le deciturer des retoalins du triaavl au ministère de l'emploi et de la solidarité et le dteecirur des exploitations, de la piltquioe soliaice et de l'emploi au ministère de l'agriculture et de la pêche snot chargés, cuchan en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnruoal oceficfil de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Buellitn oeficfil du ministère de l'emploi et de la solidarité, fcuiaslce Cnnvenioots clliovcetes n° 2000/24 en dtae du 14 jeiuillt 2000, dsolibpine à la Dciierotn des Jnrauoxx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirc de 46 F (7,01 Euro).

L'extension des eeffes et snnotiacs de l'accord susvisé est ftaie à dtear de la pibcuotailn du présent arrêté, puor la durée retasnt à cuoir et aux cdotnoinis prévues par ldiet accord.

Ailtrce 3

Le drieucter des reltanois du trivaal au ministère de l'emploi et de la solidarité et le duetcierr des exploitations, de la pioultiqe sicaole et de l'emploi au ministère de l'agriculture et de la pêche snot chargés, cahucn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaurnol oeiiicfl de la République française.

Nota. - Le txtee de l'avenant susvisé a été publié au Bileultn ofcffiil du ministère, fcsclcaie Cntoieonvns ceovcllites n° 2000/33 en dtae du 20 septbeme 2000, dsolpbiine à la Doticiern des Jnrauoxx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirc de 46 F (7,01 Euro).

ARRETE du 18 juillet 2001

En vigueur en date du 31 juil. 2001

Arcitle 1er

Snot ruednes obligatoires, puor tuos les elryuepoms et tuos les salariés corimps dnas le camhp d'application de la cnvotieonn clicotvee noanilate des eitnerrspes de commerce, de latoicon et de réparation de tracteurs, mnihecas et matériels agricoles, de matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mculootutre de plaisance, de jianrds et d'espaces verts du 30 otrcboe 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33 du 22 arivl 1986, les dpitnooiiss de l'avenant n° 40 qetuar du 7 février 2001 (prévoyance) à la cnnvoioetn clctiveoe susvisée.

Arcitle 2

L'extension des eeffts et snnciotas de l'avenant susvisé est faite à deatr de la pitubloiacn du présent arrêté, puor la durée renatst à crouir et aux cndiootins prévues par liedt avenant.

ARRETE du 18 juillet 2001

En vigueur en date du 31 juil. 2001

Alirtce 1er

Snot redneus obligatoires, puor tuos les euyeprlmos et tuos les salariés cprmios dnas le cmhap d'application de la cvoeoinntn ctlcveiole nianlatoe des epreeintss de commerce, de liooctan et de réparation de tracteurs, mceinhas et matériels agricoles, de matériels de trauavx publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mlrucotoute de plaisance, de jndrias et d'espaces vetrs du 30 ortboce 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33 du 22 airvl 1986, les dtpisooisins de l'avenant n° 3 du 20 décembre 2000 (réduction du tmpes de travail) à l'accord du 22 jnivear 1999 coclnu dnas le crade de la coiovtenn cttlivoce susvisée.

Le deuxième alinéa de l'article 2 est étendu suos réserve de l'application de l'alinéa 3 de l'article L. 212-4 du cdoe du taiarvl aux terems dquuel le tpmes nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fiat l'objet de contreparties, siot suos fomre de repos, siot financières, daenvt être déterminées par cvonoenitn ou acrcod cleoltcif ou, à défaut, par le conratt de travail.

Le deuxième alinéa du piont IV (durée alulnene de travail) de l'article 5 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 1, du cdoe du travial ralietaf au ccuall de la durée meyonne anlhuete de travail.

Le piont " pirse des juro de roeps consécutifs à la réduction du tmpes de taravil " de l'article 10 (forfait anunel en jours) est

ARRETE du 18 mai 2004

En vigueur en date du 29 mai 2004

Aclirte 1er

Snot reuneds obligatoires, puor tuos les eoelrupmys et tuos les

Atilcre 3

Le dtrceieur des roetinas du taravil au ministère de l'emploi et de la solidarité et le deiceturr des exploitations, de la pqloituie sioalce et de l'emploi au ministère de l'agriculture et de la pêche snot chargés, cahucn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaonurl oicieffl de la République française.

La mtinsrie de l'emploi et de la solidarité,

Puor la mntsirie et par délégation :

Par empêchement du deteucirr des rialntoes du tairavl :

Le sous-directeur de la négociation collective,

P. Florentin

Le misinrte de l'agriculture et de la pêche,

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Bieultln ofiifecl du ministère, flciasuce Cvtenninoos cecolelivts n° 2001/14 en dtae du 4 mai 2001, dlbbionpise à la Dtrieoicn des Jnrouuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirc de 7,01 Euro.

étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-15-3 (III) du cdoe du travail.

Le pniot " dépasement du nbrmoe de juro travaillés " de l'article 10 susmentionné est étendu suos réserve de l'application du dnrieer alinéa du paapharrge III de l'article L. 212-15-3 du cdoe du travail, duquel il résulte que, luorsqe le nmorbe de jruos travaillés dépassé le pnalofd anneul fixé par la cunnoivetrn ou l'accord, le nbrmoe de jours excédentaires réduit le paflnod aennul de l'année drnaut llaleque ils snot pris.

Altirce 2

L'extension des eeffts et stocainns de l'avenant susvisé est fiatae deatr de la ptcioialbun du présent arrêté, puor la durée rnestat à crouir et aux coodnitins prévues par ldeit avenant.

Ailcrte 3

Le dteciurer des rlaeinots du tiaarvl au ministère de l'emploi et de la solidarité et le dtuirceer des exploitations, de la pilituque slioace et de l'emploi au ministère de l'agriculture et de la pêche snot chargés, cahcun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janruol ociiffel de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bluilten ocffiiecl du ministère, fscualice Ceovnttoins cviteclelos n° 2001/04 en dtae du 22 février 2001, dbinilsope à la Diitroecn des Jonruaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirc de 7,01 Euro.

salariés cripmos dnas le camhp d'application de la ctoonvnein clicltveoe noianlate des eneeiprstrs de commerce, de licootan et de réparation de tracteurs, meacihns et matériels agricoles, de matériels de taravx publics, de bâtiment et de manutention, de

matériels de mtcturluooe de plaisance, de jidarns et d'espaces vrets du 30 ocotrbe 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33 du 22 arvil 1986, les doisiptsnois de :

- l'avenant n° 4 du 25 smtreepbe 2003 à l'accord du 22 jnveair 1999 sur la durée, l'aménagement et la réduction du tpmes de taravil cncolu dnas le cdrae de la coteivnonn ctielcvloe nnaltaoie susvisée ;

- l'avenant n° 70 ter du 18 nvrbmoe 2003 rletiaf à la fatmorion iialitne maimilne otaoilbgre des chrfeauufs et des ccnuertuods à la ctnievnoon cotceville ntoaianle susvisée ;

- l'avenant n° 73 du 25 smeetrpbe 2003 rtielaf aux serilaas minima (un barème annexé) à la cnivoetnon cviotlclee nailnaote susvisée, suos réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jveanir 2000 modifiée iarnstnuat une grintaee mseelulne de rémunération.

Alirtce 2

ARRETE du 21 juin 2004

En vigueur en date du 30 juin 2004

Atrclie 1er

Snot reeunds obligatoires, puor tuos les elypoeurms et tuos les salariés comiprs dnas le cmahp d'application de la conieonvtn ccolievltte nilontaae des eipentrsres de commerce, de lotcaion et de réparation de tracteurs, mechanis et matériels agricoles, de matériels de tavurax publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mcoolruttue de plaisance, de jaidnrs et d'espaces vters du 30 ocrtobe 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985 modifié par l'avenant n° 33 du 22 airvl 1986, les ditoonsispis de l'accord du 18 nrbemvoe 2003 rlateif à la faitmoron à la prévention des rseqius liés à l'amiante ccolnu dnas le cdare de la ctnevooinn ctoeillvce nniatoale susvisée.

Le prpaagrhæ 8 de l'accord susvisé est étendu suos réserve de l'application des dissonioitps de l'article 4 du décret n° 96-98 du 7 février 1996 modifié ritalef à la piotertcon des tralvuelairs ctnroe les resqius liés à l'inhalation de poussières d'amiante, aux treems duelleqses la famrootin à la prévention des resuqis liés à l'amiante est organisée en lsiioan aevc le médecin du travail.

La dernière pasrhe du pahparagre 9 de l'accord susvisé est étendue suos réserve de l'application des dsoiptosniis du deuxième alinéa du I de l'article R. 231-56-9 du cdoe du travail, aux teemrs dleeesquls la fotaroimn à la prévention des rqeisus liés à l'amiante diot être répétée régulièrement et tienr comptpe de l'évolution des caocsieansnns et des techniques.

Le deuxième ponit du parraahpge I (définition et repapl de la réglementation sur l'amiante) de l'annexe " ctnnoeu de la séquence de fiatmoron " est étendu suos réserve de l'application des diinissopots des acterils 1er et 7 du décret n° 96-1133 du 24 décembre 1996 modifié raitelf à l'interdiction de l'amiante.

Le pereimr alinéa du prhragæ V (équipements de protection)

L'extension des etffes et siconants des antaenvs susvisés est faite à deatr de la puitocbialn du présent arrêté puor la durée rsetant à cuoir et aux cidontoins prévues par ldsties atvanens et accords.

AcItrrie 3

Le deertucir des rnoiatles du tairval au ministère de l'emploi, du tvarail et de la cohésion solacie et le ducetierr général de la forêt et des aerfafis rulears au ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des aiefafrs rruales snot chargés, cachun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juornal oceiffil de la République française.

Le msntriie de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Nota. - Le texte des atnneavs susvisés a été publié au Bulieltn ofecifil du ministère, faiucecsls cnniootvns ceollcitves n° 2003/47 (avenants n° 4 et n° 73) et n° 2004/2 (avenant n° 70 ter), dsniplobies à la Diitrocen des Juonuarx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, rsvpetecnmieet au pircx de 7,23 Euors et de 7,32 Euros.

de l'annexe susmentionnée est étendu suos réserve de l'application des doniptsisis combinées des aretcils R. 233-1 et R. 233-1-3 du cdoe du travail, qui précisent les cntoinods dnas llesulqees est chosii l'équipement de travail, qu'il siot cllicieotf ou individuel.

Le snecod alinéa du pgaharrpæ V susmentionné est étendu suos réserve de l'application des dipsnstoiois de l'article 2 du décret du 7 février 1996 modifié précité, aux teemrs dleuelesqs l'équipement de protection, qu'il siot cctolleif ou individuel, ne puet être reetnu qu'à l'issue de l'évaluation des rseuqis liés à l'inhalation de poussières d'amiante.

Le ponit 2 du pprahragæ VII (modes opératoires) de l'annexe susmentionnée est étendu suos réserve de l'application des dtiiooinpsss de l'article 4 du décret du 7 février 1996 modifié précité reeltvias aux modalités de trviaal recommandées en cas d'exposition à des resuiqs liés à l'inhalation de poussières d'amiante.

Le point 3 de ce même paaagrrphe est étendu suos réserve de l'application des dssopiionits de l'article 7 du décret du 7 février 1996 modifié précité rieltvas aux modalités de conditionnement, de stockage, de tasnrpopt et d'élimination des déchets amiantés.

Artclie 2

L'extension des etfefs et sainctos de l'accord susvisé est faite à daetr de la pabtciolun du présent arrêté puor la durée rtseant à crouir et aux cidontnois prévues par ledit accord.

Airctle 3

Le deutcirer des rneioalts du tvairal au ministère de l'emploi, du tvairal et de la cohésion siolcae et le dcieruetr général de la forêt et des aiferfas rleraus au ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des areafifs rluers snot chargés,

cahcn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarnuol oefciifl de la République française.

ARRETE du 5 novembre 2004

En vigueur en date du 21 nov. 2004

Arlitce 1er

Snot rneuds obligatoires, puor tuos les eeymlouprs et tuos les salariés cormpis dnas le cmahp d'application de la cntieoonvn cleciotlve nnolataie des eerierptsns de commerce, de loictaon et de réparation de tracteurs, mceanhis et matériels agricoles, de matériels de tavarux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mcrouoltute de plaisance, de jrdians et d'espaces vrets du 30 ocrotbe 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33 du 22 arvil 1986, les dosoipistnis de l'avenant n° 74 du 29 jiuin 2004, rilteaf au départ et à la msie à la retraite, à la cniotveonn cvloiltlcece nlnotiaae susvisée.

Atrclie 2

ARRETE du 23 décembre 2004

En vigueur en date du 11 janv. 2005

Alcirte 1er

Snot redeuns obligatoires, puor tuos les eyolmepurs et tuos les salariés ciprmos dnas le camhp d'application de la cevnointon cievtolle nanoaitle des einsrrptees de commerce, de ltiacoon et de réparation de tracteurs, menhicas et matériels agricoles, de matériels de tavaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mtotuurcloe de plaisance, de jnraids et d'espaces verts du 30 ootcbre 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985 modifié par l'avenant n° 33 du 22 aivrl 1986, les doipintssios de l'avenant n° 75 du 29 jiuin 2004 railtef aux silaaers mimina à la cvtneoionn cvciltole natainloe susvisée suos réserve de l'application des dsispiiontos de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jieavn 2000 modifiée iartannust une gtanriae mlsneluee de rémunération.

Altrcie 2

ARRETE du 22 avril 2005

En vigueur en date du 5 mai 2005

Ailcrte 1er

Snot ruednes obligatoires, puor tuos les epmoeylurs et tuos les salariés cprmois dnas le cahmp d'application de la coniveotnn cvlelctoie natoilnae des ereptsnreis de commerce, de loaiocn et de réparation de tracteurs, mhécains et matériels agricoles, de matériels de tavarux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mtuucrtoloe de plaisance, de jaridns et d'espaces vrets du 30 otbocre 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33 du 22 avril 1986, les

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Btelluin oifecifl du ministère, faulscie coonnnetivs ctovieelcls n° 2004/7, dobiilsnpe à la Deirtcon des Jrnuoaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cedex 15, au pircx de 7,32 Euros.

L'extension des eeftes et sitonancs de l'avenant susvisé est ftaie à dtaer de la pcoialbtun du présent arrêté puor la durée rasantt à curior et aux cnnootiids prévues par liedt avenant.

Arlcite 3

Le drctieuer des rileantos du taivral au ministère de l'emploi, du tviraal et de la cohésion siacole et le deruticer général de la forêt et des arfaifes raruels au ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des afeirfas rurales snot chargés, cahcn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnrual offeciil de la République française.

Le mntsirie de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bluliten officiel du ministère, flcusciae cononvteins cotelecvlis n° 2004/33, dloisibpne à la Dicotrien des Joraunux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pircx de 7,32 Euros.

L'extension des eetffs et soancints de l'avenant susvisé est fitae à deatr de la pouilcibatn du présent arrêté puor la durée retnast à cuorior et aux codniions prévues par ledit avenant.

Aictlre 3

Le dcteuerir des roainetls du tavaril au ministère de l'emploi, du taarvil et de la cohésion scaiole et le dietuecr général de la forêt et des aireaffs rulaers au ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et de la ruralité snot chargés, cuhcan en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janruol oiifcefl de la République française.

Le mtinsire de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Btilelun ofiieicl du ministère, fcsluicae coenvinnots clcteeviols n° 2004/32, dopslinbe à la Dtreiicon des Janouurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pircx de 7,32 Euros.

dinsispitoos de l'accord du 29 jiuin 2004 ralieltf à la ceocltle et à la gtieosn des fdnos de la faimoortn pfnlesoierolnse cnclou dnas le cadre de la cnonoeitvn clivtceole naioatlne susvisée.

Atlrcie 2

L'extension des etfeffs et sncliatnos de l'accord susvisé est ftiae à dtaer de la pcauoiiltbn du présent arrêté puor la durée rtnseat à couirr et aux coindntois prévues par liedt accord.

Artlice 3

Le deetirucr des roaetinls du taivral au ministère de l'emploi, du

et de la cohésion sociale, et de la cohésion sociale,

et des affaires rurales au ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et de la ruralité sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Le ministre de l'emploi, du travail

ARRETE du 10 août 2005

En vigueur en date du 20 août 2005

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application 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 travaux de plaisance, de jardins et d'espaces verts du 30 octobre 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33 du 22 avril 1986, les dispositions de l'accord du 4 février 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, en ce qui concerne la carte de la profession collective suivante, à l'exclusion :

- du deuxième alinéa de l'article 2-3 (Nature et durée du contrat) en ce qui concerne les dispositions des articles L. 981-7 du code du travail qui ne prévoit qu'un seul élément de la rémunération à durée déterminée si le bénéficiaire n'a pu bénéficier de la qualification envisagée et L. 981-2 du code du travail prévoyant que la durée de ce contrat peut être portée à vingt-quatre mois par accord collectif définissant les critères nécessitant cet allègement dérogatoire ;

- de la première phrase du troisième alinéa de l'article 2-5 (Rémunération) en ce qui concerne les dispositions de l'article L. 981-7 du code du travail qui précisent que les contrats de travail sont renouvelés une fois si le bénéficiaire

ARRETE du 12 octobre 2005

En vigueur en date du 23 oct. 2005

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application 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 travaux de plaisance, de jardins et d'espaces verts du 30 octobre 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33 du 22 avril 1986, les dispositions de l'accord du 4 février 2005 portant création de l'observatoire des métiers et des qualifications, en ce qui concerne la profession collective suivante, à l'exclusion :

Article 2

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Journal officiel du ministère, paru au Journal officiel des journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

n'a pu bénéficier de la qualification envisagée.

Le premier alinéa de l'article 4-7 (Financement du DIF) est étendu sous réserve des dispositions de l'article R. 964-16-1 du code du travail au titre des rémunérations des salariés en formation ou l'allocation de formation ne peuvent être prises en charge par l'organisme paritaire compétent agréé au titre des périodes de formation professionnelle continue et du droit individuel à la formation.

Article 2

L'extension des effets et conditions de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté, pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le directeur général de la forêt et des affaires rurales au ministère de l'agriculture et de la pêche sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Journal officiel du ministère, paru au Journal officiel des journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

L'extension des effets et conditions de l'accord susvisé est faite à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le directeur général de la forêt et des affaires rurales au ministère de l'agriculture et de la pêche sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Journal officiel du ministère, paru au Journal officiel des journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

ARRETE du 20 février 2006

En vigueur en date du 1 mars 2006

Alitre 1er

Snot rudenes obligatoires, puor tuos les erumoypels et tuos les salariés ciropms dnas le camhp d'application de la cvtooinenn cvtcelolie ntaioalne des eepietsrnsrs de commerce, de ltaoicon et de réparation de tracteurs, mecnaihs et matériels agricoles, de matériels de tvaaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mlrtuotcue de plaisance, de jdrians et d'espaces vters du 30 otcobre 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33 du 22 airvl 1986, les donsooptiis de l'avenant n° 1 du 11 mai 2005 à l'accord du 29 jiuin 2004, relitaf à la cleoctle et à la gotsein des fndos de la fntroaion professionnelle, conclu dnas le carde de la cteoinnvn colvclctie nontaalie susvisée.

L'article 2-2 est étendu suos réserve des dsiisnoopits de l'alinéa 1er de l'article L. 961-9 du cdoe du tairval en tnat qu'elles

ARRETE du 20 février 2006

En vigueur en date du 1 mars 2006

Alirtce 1er

Snot rueneds obligatoires, puor tuos les eypoeurlms et tuos les salariés ciopmrs dnas le champ d'application de la cneovnoitn clctvoiele nantolaie des etpriersens de commerce, de liocoatn et de réparation de tracteurs, mhicaens et matériels agricoles, de matériels de turavax publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mroltuoctue de plaisance, de jidnars et d'espaces vters du 30 octorbe 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33 du 22 airvl 1986, les dioispoistns de l'avenant n° 76 du 20 smpretbee 2005, rialetf aux salaires, à la cnonitveon clcvoitele nntaoalie susvisée.

Altrice 2

ARRETE du 6 avril 2006

En vigueur en date du 15 avr. 2006

Aicrlte 1er

Snot redenus obligatoires, puor tuos les eporemlyus et tuos les salariés cirmops dnas le cmhap d'application de la covntoenin celotlicve ntloianaee des epsenerrits de commerce, de loicaton et de réparation de tracteurs, mehaicns et matériels agricoles, de matériels de tavraux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mruutootlce de plaisance, de jnadris et d'espaces vetrs du 30 orcobte 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33 du 22 airvl 1986, les ditpsoinosis de l'accord du 28 jiuin 2005, reliatf à la fnicoton tutorale, cnlcou dnas le cdrae de la cvooenntin cvcoltleie niatoalne susvisée.

s'appliquent aux cfhes d'entreprise ayant un sutatt de salarié.

Acrltie 2

L'extension des eeffts et soinatncs de l'accord susvisé est fitae à detar de la pilbauotictn du présent arrêté puor la durée reantst à ciorur et aux cnondtiois prévues par ldiet accord.

Acritle 3

Le duceiretr des rtaleions du trviaal au ministère de l'emploi, de la cohésion saiolce et du leoenmgt et le derciuter général de la forêt et des affiears rerauls au ministère de l'agriculture et de la pêche snot chargés, cachun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnroaul offiiecl de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Bliluten officefl du ministère, fsilacuce conevojnnts clvoilceets n° 2005/27, dlisbonpie à la Decriotin des Jruanuox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Ceedx 15, au pirc de 7,50 Euros.

L'extension des eeffts et scontanis de l'accord susvisé est fiatae à dater de la plcbtaouiin du présent arrêté puor la durée rteasnt à ciorur et aux cdoiojntns prévues par ledit accord.

Actlire 3

Le dictueerr des rolnetais du tviraal au ministère de l'emploi, de la cohésion saloice et du lemegont et le deuetric général de la forêt et des aieraffs rulaers au ministère de l'agriculture et de la pêche snot chargés, cauchn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juaronl oicifecl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'accord susvisé a été publié au Bliletun oififcel du ministère, fclisuace cnneivotnos cvceteliols n° 2005/45, dbiniposle à la Decitoirn des Juoanrux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirc de 7,50 Euros.

Acrtile 2

L'extension des effets et scojnnas de l'accord susvisé est fatie à dtaer de la poiulctiabn du présent arrêté, puor la durée rsnteat à ciorur et aux ciiodnntos prévues par leiddt accord.

Arctile 3

Le dirctueer des rtaileos du tivraal au ministère de l'emploi, de la cohésion saicole et du lomneegt et le dteucier général de la forêt et des aiferfas rrluaes au ministère de l'agriculture et de la pêche snot chargés, cauchn en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaonrul oiceffil de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Buietlln oeiiffcl du ministère, fluccaise cvenonniots civotcleles n° 2005/45, dblospinie à la Deocritin des Jauonrux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirc de 7,50 euros.

ARRETE du 24 octobre 2006

En vigueur en date du 4 nov. 2006

Article 1er

Sont rudes obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application 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 travaux publics de plaisance, de jardins et d'espaces verts du 30 octobre 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33 du 22 avril 1986, les dispositions de l'avenant n° 5 du 19 janvier 2006 à l'accord du 22 janvier 1999, relatif à la durée, l'aménagement et la réduction du temps de travail, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

ARRETE du 18 décembre 2006

En vigueur en date du 22 déc. 2006

Article 1er

Sont rudes obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application 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 travaux publics de plaisance, de jardins et d'espaces verts du 30 octobre 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33 du 22 avril 1986, les dispositions de l'avenant n° 77 du 4 juillet 2006, relatif aux salariés mineurs salariés, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

ARRETE du 2 juillet 2007

En vigueur en date du 17 juil. 2007

Article 1er

Sont rudes obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application 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 travaux publics de plaisance, de jardins et d'espaces verts du 30 octobre 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33 du 22 avril 1986, les dispositions de l'avenant n° 78 du 28 septembre 2006 relatif à la formation professionnelle des salariés des entreprises de maréchalerie à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

Article 2

L'extension des effets et stations de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le directeur général de la forêt et des affaires rurales au ministère de l'agriculture et de la pêche sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule complémentaire n° 2006/23, disponible à la Direction des Juristes officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

L'extension des effets et stations de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le directeur général de la forêt et des affaires rurales au ministère de l'agriculture et de la pêche sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule complémentaire n° 2006/39, disponible à la Direction des Juristes officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 euros.

L'extension des effets et stations de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté, pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité et le directeur général de la forêt et des affaires rurales au ministère de l'agriculture et de la pêche sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule complémentaire n° 2007/6, disponible à la Direction des Juristes officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,80 euros.

ARRETE du 26 juillet 2007

En vigueur en date du 8 août 2007

Article 1er

Sont rdenues obligatoires, pour tous les epylurmoes et tous les salariés crmpois dnas le champ d'application de la citoonnevn cilictvoee noaitlane des eitsreneprs de commerce, de lociaotn et de réparation de tracteurs, maienhcs et matériels agricoles, de matériels de tvraaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de mruottucole de plaisance, de jadrins et d'espaces vrets du 30 obctroe 1969, tel qu'il résulte de l'accord du 10 décembre 1985, modifié par l'avenant n° 33 du 22 arivl 1986, les diionpotssis de l'accord du 28 semptbere 2006 raitelf au tepms chosii cncolu dnas le cadre de la cnientovon cllevocite nontaiale susvisée à l'exclusion :

- des treems " réel " mentionnés aux atilcers 4.2.1, 1er et 2e alinéas, 4.2.2, 1er et 2e alinéas, et 4.2.3, 1er et 2e alinéas, et à l'exemple n° 2 de l'annexe cmome étant crraiotens aux dposiitissns de l'article L. 212-15-3 (II), 3e alinéa ;

- des teemrs " moenyne " mentionnés aux ariltces 4.2.1, 2e alinéa, et 4.2.2, 3e alinéa, comme étant ctroneiras aux diitospnsios de l'article L. 212-15-3 (I) du cdoe du tviaarl ;

- des termes " meyon " mentionnés à l'article 4.2.3, 2e alinéa, comme étant cinareorts aux diopsiotsins de l'article L. 212-15-3 (III) du cdoe du travail.

L'article 3, direenr alinéa, est étendu suos réserve de l'application des dosiptisnios de l'article L. 212-6-1 du cdoe du travail.

Article 2

L'extension des eteffs et sncniaots de l'accord susvisé est faite à dater de la ptialuiobcn du présent arrêté, pour la durée rtaenst à criour et aux cndoiinots prévues par lidet accord.

Article 3

Le dteuicerr général du tarvial au ministère du travail, des rtnaoleis soielacs et de la solidarité et le dceieutrr général de la forêt et des aefirfas rrealus au ministère de l'agriculture et de la pêche snot chargés, ccuhan en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaournl oiefficl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Blutilen oecffiil du ministère, fclcause cvnnnotoies cievlcotls n° 2006/50, dspoiiblne à la Direitcon des Jrnuoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au pirc de 7,80 euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 3 janvier 2019 portant extension d'avenants à la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012 (n° 1404)

JORF n°0020 du 24 janvier 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012, les dispositions de :

- l'avenant n° 2 du 26 septembre 2017 à l'accord du 2 juillet 2015 relatif aux remboursements complémentaires de frais de santé, à la convention collective nationale susvisée.

L'alinéa 2 de l'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective publiée au Journal officiel du 23 septembre 2017.

- l'avenant n° 4 du 17 novembre 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, à la convention collective nationale susvisée.

L'alinéa 5 de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

- l'avenant n° 1 du 12 juin 2018 à l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la modification de l'annexe VII sur la classification conventionnelle des emplois, à la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-5 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au

ministère de l'agriculture et de l'alimentation, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 3 janvier 2019.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Le ministre de l'agriculture et de l'alimentation,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques,

C. Ligeard

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2017/47, 2017/52 et 2018/39, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 juillet 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012 (n° 1404)

JORF n°0159 du 11 juillet 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012, les dispositions de l'avenant n° 6 du 1er février 2018 relatif au barème des salaires minima, à la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, le deuxième alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que la rémunération minimale garantie comporte une assiette qui intègre des compléments de salaires (primes, majorations) et constitue un montant minimum qui s'impose, les stipulations conventionnelles de branche ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels

que définis par ces mêmes dispositions.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture et de l'alimentation sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 juillet 2019.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Le ministre de l'agriculture et de l'alimentation,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques,

C. Ligéard

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/20, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 juillet 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012 (n° 1404)

JORF n°0159 du 11 juillet 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012, les dispositions de l'avenant n° 2 du 26 septembre 2018 portant modification des annexes III et IV de l'avenant du 16 décembre 2010 relatif à la classification conventionnelle des emplois, à la

convention collective nationale susvisée.

L'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective publiée au Journal officiel du 23 septembre 2017.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture et de l'alimentation sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 juillet 2019.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Le ministre de l'agriculture et de l'alimentation,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques,

C. Ligéard

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2018/51, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 14 août 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012 (n° 1404)

JORF n°0192 du 20 août 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la

maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012, les dispositions de l'accord du 6 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture et de l'alimentation sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 14 août 2019.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Le ministre de l'agriculture et de l'alimentation,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques :

Le sous-directeur du travail et de la protection sociale,

M. Gomez

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/28 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 octobre 2019 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012 (n° 1404)

JORF n°0236 du 10 octobre 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les

salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012, les dispositions de l'avenant n° 3 du 26 septembre 2018 à l'accord du 2 juillet 2015 relatif aux remboursements complémentaires de frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture et de l'alimentation sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 3 octobre 2019.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Le ministre de l'agriculture et de l'alimentation,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur adjoint des affaires financières, sociales et logistiques,

P. Auzary

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/51, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 7 janvier 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012 (n° 1404)

JORF n°0009 du 11 janvier 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012, les dispositions de l'avenant n° 7 du 15 février 2019 relatif au barème des salaires minima, à la convention collective nationale susvisée.

Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, le deuxième alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que la rémunération minimale garantie comporte une assiette qui intègre des compléments de salaires (primes, majorations) et constitue un montant minimum qui s'impose, les stipulations conventionnelles de branche ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture et de l'alimentation sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 7 janvier 2020.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Le ministre de l'agriculture et de l'alimentation,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques

C. Ligeard

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/19 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 13 mars 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de

motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012 (n° 1404)

JORF n°0068 du 19 mars 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012, les stipulations de l'accord du 5 juillet 2019 relatif aux contrats d'opération, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 9 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture et de l'alimentation sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 13 mars 2020.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Le ministre de l'agriculture et de l'alimentation,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques,

C. Ligeard

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/45, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 13 mars 2020 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance,

distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012 (n° 1404)

JORF n°0068 du 19 mars 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012, les stipulations de :

- L'accord du 29 mars 2018 relatif à la conclusion d'un accord d'intéressement et d'un plan d'épargne, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le préambule est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3312-4 et L. 3314-2 du code du travail.

L'article 2 de l'accord d'intéressement, tel qu'établi par l'accord du 29 mars 2018 susvisé, est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3314-4 et D. 3313-6 du code du travail.

L'alinéa 3 de l'article 3 de l'accord d'intéressement, tel qu'établi par l'accord du 29 mars 2018 susvisé, est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3312-3 du code du travail.

L'article 5.3 de l'accord d'intéressement, tel qu'établi par l'accord du 29 mars 2018 susvisé, est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3314-8 modifié du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 6 de l'accord d'intéressement, tel qu'établi par l'accord du 29 mars 2018 susvisé, est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3314-9 du code du travail.

Le paragraphe « information collective » de l'article 7 de l'accord d'intéressement, tel qu'établi par l'accord du 29 mars 2018 susvisé, est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2311-1 et suivants et de l'article L.3313-2 du code du travail.

Le dernier alinéa du paragraphe « information individuelle » de l'article 7 de l'accord d'intéressement, tel qu'établi par l'accord du 29 mars 2018 susvisé, est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 3324-37 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 8 de l'accord d'intéressement, tel qu'établi par l'accord du 29 mars 2018 susvisé, est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles D. 2231-4 et D. 3313-1 du code du travail.

L'alinéa 2 du paragraphe « principe » de l'article 8 du plan d'épargne par accord collectif de branche, tel qu'établi par l'accord du 29 mars 2018 susvisé, est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3332-7 du code du travail.

L'alinéa 1 de l'article 9 du plan d'épargne par accord collectif de branche, tel qu'établi par l'accord du 29 mars 2018 susvisé, est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 2231-4 du code du travail.

- L'accord du 15 janvier 2019 relatif à la fixation des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 1 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles D. 6332-78, D. 6332-79 et D. 6332-80 du code du travail, dans leur rédaction issue du décret n° 2018-1345 du 28 décembre 2018 relatif aux modalités de détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage.

L'alinéa 2 de l'article 3.2 est étendu sous réserve du respect des

dispositions du 1° du I de l'article L. 2261-7 du code du travail. L'article 3.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 2° du I de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture et de l'alimentation sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 13 mars 2020.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Le ministre de l'agriculture et de l'alimentation,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques,

C. Ligeard

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2018/39 et 2019/15 disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 13 mars 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM, du 23 avril 2012 (n° 1404)

JORF n°0068 du 19 mars 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de

travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM, du 23 avril 2012, les stipulations de l'avenant n° 4 du 5 juillet 2019 à l'accord du 2 juillet 2015 relatif au remboursement complémentaire de frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture et de l'alimentation sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 13 mars 2020.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Le ministre de l'agriculture et de l'alimentation,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques,

C. Ligeard

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/34 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 mai 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012 (n° 1404)

JORF n°0131 du 30 mai 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la

maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012, les stipulations de l'accord du 14 avril 2020 relatif aux mesures d'urgence prises en matière d'organisation du travail dans le cadre de la crise sanitaire du covid-19, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 2-1 est étendu sous réserve qu'il ne prive pas les salariés de droits qu'ils tiennent de la loi pour la période antérieure à la signature de l'accord conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation.

Les articles 5 et 6 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail et de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture et de l'alimentation sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 mai 2020.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Le ministre de l'agriculture et de l'alimentation,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques,

C. Ligeard

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/19 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 10 juillet 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012

(n° 1404)

JORF n°0196 du 11 août 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012, les stipulations de l'accord du 2 avril 2019 relatif au contrat de travail à durée déterminée, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le troisième alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture et de l'alimentation sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 10 juillet 2020.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Le ministre de l'agriculture et de l'alimentation,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques,

C. Ligeard

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/26, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 décembre 2020 portant extension d'avenants à la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de

motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012 (n° 1404)

JORF n°0011 du 13 janvier 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012, les stipulations de :

- l'avenant n° 5 du 4 juin 2019 de mise à jour de l'accord du 28 septembre 2006 relatif au temps choisi et de la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant du 28 mai 2020 à l'accord relatif aux mesures d'urgence prises en matière d'organisation du travail dans le cadre de la crise sanitaire du Covid 19, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 1 du 23 juin 2020 à l'avenant n° 5 du 4 juin 2019 de mise à jour de l'accord du 28 septembre 2006 relatif au temps choisi et de la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant n° 2 du 18 septembre 2020 à l'accord relatif aux mesures d'urgence prises en matière d'organisation du travail dans le cadre de la crise sanitaire du Covid-19, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 décembre 2020.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Le ministre de l'agriculture et de l'alimentation,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques,

C. Ligeard

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2019/38, 2020/27, 2020/32 et 2020/45 disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 20 novembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012 (n° 1404)

JORF n°0014 du 16 janvier 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012, les stipulations de l'avenant n° 8 du 3 mars 2020 relatif au barème des salaires minima, à la convention collective nationale susvisée. Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, le deuxième alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que la rémunération minimale garantie comporte une assiette qui intègre des compléments de salaires (primes, majorations) et constitue un montant minimum qui s'impose, les stipulations conventionnelles de branche ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 20 novembre 2020.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Le ministre de l'agriculture et de l'alimentation,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques,

C. Ligéard

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/27 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 22 janvier 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012 (n° 1404)

JORF n°0110 du 12 mai 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012, les stipulations de l'accord collectif du 18 septembre 2020 relatif au dispositif Pro-A, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Les termes « Une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective » de l'article 3 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 6324-3 code du travail.

Les termes « Le dispositif Pro-A permet d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui déjà détenu par le salarié » de l'article 3 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article D. 6324-1-1 du code du travail dans sa version issue du décret n° 2020-262 du 16 mars 2020.

Le dernier alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 8 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture et de l'alimentation sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 22 janvier 2021.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Le ministre de l'agriculture et de l'alimentation,

Pour le ministre et par délégation :

L'adjointe au sous-directeur du travail et de la protection sociale,

V. Chenal

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/45, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 5 février 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012 (n° 1404)

JORF n°0110 du 12 mai 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012, les stipulations de l'accord du 18 septembre 2020 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 8 est étendu sous réserve des dispositions de l'article D. 6222-26 du code du travail, tel qu'il résulte du décret n° 2018-1347 du 28 décembre 2018.

Les termes « Pour ce faire, il consacre au moins 2 heures par semaine à chaque salarié dont le tutorat lui a été confié. » de l'avant dernier alinéa de l'article 10.2 sont exclus de l'extension en ce qu'ils contreviennent aux dispositions des articles L. 6223-5, L. 6223-7, D. 6325-7 et D. 6325-8 du code du travail.

L'article 12 du présent accord est exclu de l'extension comme étant contraire aux articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République

française.

Fait le 5 février 2021.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Le ministre de l'agriculture et de l'alimentation,

Pour le ministre et par délégation :

L'adjointe au sous-directeur du travail et de la protection sociale,

V. Chenal

Nota. - Le texte de l'accord a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/45, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 21 mai 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012 (n° 1404)

JORF n°0142 du 20 juin 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012, les stipulations de l'accord du 5 février 2021 relatif au dispositif APLD, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le 2e alinéa de l'article 2.4 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République

française.

Fait le 21 mai 2021.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Le ministre de l'agriculture et de l'alimentation,

Pour le ministre et par délégation :

L'adjoint au chef de service des affaires financières, sociales et logistiques,

P. Auzary

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/15, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 9 juin 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012 (n° 1404)

JORF n°0159 du 10 juillet 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiment, de manutention, de motoculture de plaisance et activités connexes, dite SDLM du 23 avril 2012, les stipulations de l'avenant n° 9 du 5 février 2021 relatif au barème des salaires minima à compter du 1er mars 2021, à la convention collective nationale susvisée.

Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, le deuxième alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application de l'article L 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que la rémunération minimale garantie comporte une assiette qui intègre des compléments de salaires (primes, majorations) et constitue un montant minimum qui s'impose, les stipulations conventionnelles de branche ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 9 juin 2021.

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Le ministre de l'agriculture et de l'alimentation,

Pour le ministre et par délégation :

Le chef de service des affaires financières, sociales et logistiques,

S. Colliat

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/13 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.