

Convention collective

**ECONOMISTES DE LA CONSTRUCTION ET METREURS VERIFICATEURS
(collaborateurs salariés des entreprises de)**



N° de brochure : 3169

N° IDCC : 3213

Date de dernière mise à jour : 2020-08-05

Sommaire

Convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métreurs-vérificateurs du 16 décembre 2015	1
Préambule	1
Chapitre Ier Généralités	1
Chapitre II Conditions d'engagement. - Contrats	2
Chapitre III Classification professionnelle et rémunération	3
Chapitre IV Durée du travail	6
Chapitre V Congés	7
Chapitre VI Déplacements et changement de résidence	8
Chapitre VII Formation professionnelle tout au long de la vie	10
Chapitre VIII Maladie. - Accident	12
Chapitre IX Régime de complémentaire santé	13
Chapitre X Régime de retraite et de prévoyance	14
Chapitre XI Rupture du contrat de travail	15
Chapitre XII Accords d'entreprise	16
Chapitre XIII Commissions paritaires	17
Chapitre XIV Développement du paritarisme	18
Chapitre XV Dispositions diverses	18
Annexes	19
Annexe I Grilles hiérarchiques de classification	19
Annexe II Formation professionnelle tout au long de la vie au sein de la branche	20
Annexe III Régime de prévoyance des salariés des entreprises d'économistes de la construction	22
Annexe IV Régime de la complémentaire santé des salariés des entreprises d'économistes de la construction	28
Textes Attachés	28
Avenant n° 1 du 7 décembre 2016 modifiant l'annexe III « Régime de prévoyance des salariés des entreprises d'économistes de la construction »	28
Chapitre Ier	29
Chapitre II	29
Chapitre III	29
Chapitre IV	29
Chapitre V	29
Avenant du 7 décembre 2016 modifiant l'annexe III « Régime de prévoyance des salariés des entreprises d'économistes de la construction »	29
Accord du 6 décembre 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	37
Préambule	37
1. Création d'une CPPNI	37
2. Attributions	37
3. Composition	37
4. Fonctionnement	37
5. Conditions d'indemnisation des employeurs et des organisations de salariés et patronales participant à la CPPNI	38
6. Saisine d'une question d'interprétation	38
7. Transmission par les entreprises de leurs conventions	38
8. Rapport annuel d'activité	38
9. Entrée en vigueur et durée de l'accord	38
10. Révision	38
11. Dénonciation	38
12. Dépôt	39
Avenant n° 2 du 21 mars 2018 relatif au régime de prévoyance	39
Chapitre Ier relatif à la convention	39
Chapitre II relatif à l'annexe III	39
Chapitre III Notification. - Entrée en vigueur et dépôt. - Extension	46
Avenant n° 3 du 20 décembre 2018 relatif au financement du fonds de fonctionnement et de développement du paritarisme (FFDP)	46
Accord du 7 mai 2019 relatif à la fusion des conventions collectives	47
Préambule	47
I. - Objet. - Cadre juridique et champ d'application	47
II. - Mise en place des commissions paritaires nationales	47
A. - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	47
B. - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)	48
III. - Fonctionnement de la CPPNI et de la CPNEFP	49
IV. - Méthode de négociation	50
V. - Remplacement des stipulations conventionnelles des branches existantes	50
VI. - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés	51
VII. - Durée de l'accord. - Dépôt. - Publicité. - Extension	51
Avenant du 18 décembre 2019 à l'accord du 7 mai 2019 relatif à la modification de l'article 8	51
Préambule	51
Avenant du 18 décembre 2019 relatif à la mise en place d'un régime frais de santé	52
Préambule	52
Textes Salaires	52
Accord n° 77 du 6 juillet 2016 relatif aux salaires au 1er juillet 2016 (national et Ile-de-France)	53
Accord n° 78 du 18 janvier 2017 relatif aux salaires au 1er janvier 2017 (national et Ile-de-France)	53
Accord n° 79 du 5 juillet 2017 relatif aux salaires au 1er juillet 2017 (national et Ile-de-France)	54
Accord n° 80 du 21 mars 2018 relatif aux salaires au 1er avril 2018 (national et région Île-de-France)	54
Accord n° 81 du 21 mars 2018 relatif aux salaires au 1er juillet 2018 (national et région Île-de-France)	54
Accord du 16 janvier 2019 relatif aux salaires au 1er janvier 2019 (national et région Île-de-France)	54
Accord professionnel du 20 décembre 2018 relatif à l'OPCO (ATLAS)	55
Préambule	55
Annexe	63
Textes Attachés	63
Accord professionnel du 18 juin 2019 relatif à l'affectation à des CFA de fonds collectés par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS)	63
Textes parus au JORF	JO-1
Nouveautés	NV-1

Accord n° 78	NV-1
Accord de salaires n°80 (National et Ile de France)	NV-1
Accord de salaires n°81 (National et Ile de France)	NV-1
Avenant n°02 visant à mettre à jour les régimes de prévoyance des collaborateurs salariés	NV-1
Accord salaires minimums conventionnels (22 janvier 2020)	NV-1
Accord salaires minimums conventionnels 2020 (22 janvier 2020)	NV-1
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métreurs-vérificateurs du 16 décembre 2015

Signataires	
Organisations patronales	UNTEC.
Organisations de salariés	CFE-CGC BTP ; FG FO construction ; FNCB SYNATPAU CFDT ; UNSA FESSAD.

Préambule

En vigueur étendu

La présente convention définit les rapports entre les salariés et leurs employeurs, en respectant le cadre de la profession, annule et remplace la convention du 16 avril 1993, étendue par arrêté du 6 octobre 1993 et ses avenants.

Elle est conclue entre les organisations syndicales professionnelles représentatives ci-après :

Pour les organisations patronales :

- Untec.

Pour les syndicats de salariés :

- BATIMAT-TP CFTC ;

- CFE-CGC BTP ;

- FG FO construction ;

- FNCB SYNATPAU CFDT ;

- FNSCBA CGT ;

- UNSA FESSAD.

Il est convenu que les représentants mandatés par toutes les organisations précitées pour la signature de la convention collective nationale, de ses avenants ou de tout autre accord paritaire seront nominativement désignés sur ces documents et sur des procès-verbaux de signature les concernant.

Chapitre Ier Généralités

Article 1er

En vigueur étendu

La présente convention nationale fixe les conditions générales du travail et les rapports qui en découlent entre les employeurs et leurs salariés.

Elle s'applique en métropole et dans les départements d'outre-mer pour l'ensemble des activités économiques classées dans la nomenclature de l'INSEE sous le code NACE 74-90A.

Est également rattaché à cette convention collective nationale le personnel employé par les organisations patronales (syndicales ou autres) des employeurs concernés. La présente convention est fixée pour une durée indéterminée.

Article 2

En vigueur étendu

a) Suivi

Les parties signataires s'engagent à se réunir aussi souvent qu'il sera nécessaire aux fins d'examiner en commun les applications et les évolutions des présentes dispositions au sein des commissions paritaires nationales définies à l'article 77.3 de la présente convention.

b) Révision (1)

La commission paritaire nationale d'étude de la convention se réunira dans un délai maximum de 2 mois sur sollicitation par lettre recommandée de l'une des parties signataires. Cette demande de révision devra comporter l'exposé des motifs et la solution préconisée par le demandeur.

c) Dénonciation

Pour dénoncer la présente convention, la ou les parties devront le faire par lettre recommandée avec avis de réception, sous préavis de 3 mois, signifiée à toutes les autres parties signataires de la convention. Cette lettre recommandée devra obligatoirement être accompagnée de propositions. Les dispositions de la convention resteront en vigueur en tout état de cause jusqu'à ce que de nouvelles décisions les aient remplacées, dans la limite du délai maximum de survie prévu par le code du travail.

(1) Le b de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

Article 3

En vigueur étendu

a) Les parties contractantes reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

b) Aucune personne ne peut faire l'objet de discrimination (directe et indirecte) en application des dispositions du code du travail aux articles L. 1132-1 et suivants portant diverses dispositions du droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations. Notamment eu égard :

- au sexe ;

- à l'orientation sexuelle ;

- aux mœurs ;

- à l'âge ;

- à la situation de famille ou à la grossesse ;

- à ses caractéristiques génétiques ;

- à l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race ;

- aux opinions politiques ;

- aux activités syndicales, mutualistes ou politiques ;

- aux convictions religieuses ;

- à l'apparence physique ;

- au patronyme ;

- à l'état de santé ou au handicap.

Article 4

En vigueur étendu

a) Des autorisations d'absence, non rémunérées, exception faite de celles entrant dans le cadre du congé de formation économique, sociale et syndicale telles que prévues à l'article L. 3142-7, L. 3142-9, L. 3142-10, L. 3142-11, L. 2145-1 et L. 3142-1 du code du travail, non imputables sur les congés payés et limitées à 15 jours ouvrables par an, seront accordées aux salariés :

- pour faciliter leur présence aux réunions statutaires de leur organisation syndicale ;
- pour leur permettre l'exercice du droit syndical. (1)

b) Pour faciliter la présence des salariés aux commissions paritaires décidées entre organisations d'employeurs et de salariés, le temps passé sera payé comme temps de travail effectif et les frais de déplacement et de séjour seront remboursés. Ces remboursements se feront de la façon suivante :

- le remboursement des frais (transport, repas, hébergement) des représentants d'employeurs et représentants de salariés de cabinets d'économistes de la construction et de métroreurs-vérificateurs composant les délégations syndicales représentatives appelées à participer aux travaux et réunions diverses liés à la convention collective nationale des cabinets d'économistes de la construction et de métroreurs-vérificateurs (commissions paritaires nationales de la branche) ;
- le remboursement aux employeurs du maintien de la rémunération (salaires et charges) de leurs salariés, représentants mandatés par leur organisation syndicale représentative, pour participer à ces réunions.

c) Protection des représentants nationaux au sein de la branche

Les représentants du personnel mandatés aux différentes commissions paritaires nationales de la branche bénéficient de la protection accordée par les dispositions du code du travail aux délégués syndicaux.

Le licenciement d'un salarié investi de mandats syndicaux ou électifs est soumis à l'autorisation de l'inspection du travail après avis de la commission paritaire nationale.

(1) Le a de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2143-13 et suivants du code du travail et sous réserve que :

- la référence à l'article L. 3142-7 soit entendue comme étant la référence à l'article L. 2145-5 du code du travail ;
- la référence à l'article L. 3142-9 soit entendue comme étant la référence à l'article L. 2145-7 du code du travail ;
- la référence à l'article L. 3142-10 soit entendue comme étant la référence à l'article L. 2145-8 du code du travail ;
- la référence à l'article L. 3142-11 soit entendue comme étant la référence à l'article L. 2145-9 du code du travail.

(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

Article 5

En vigueur étendu

Les salariés des entreprises s'engagent formellement, dans les rapports avec la clientèle, à respecter les devoirs et usages de la profession.

Ils doivent observer strictement, en toutes circonstances, les règles du secret professionnel. Ils s'interdisent notamment toute indiscretion ainsi que la divulgation à quiconque des documents soit élaborés au sein de l'entreprise, soit confiés à celui-ci pour l'exercice de sa mission. Conformément à la législation en vigueur, et sauf stipulations contraires du contrat de travail du salarié, tout logiciel informatique créé dans l'exercice des activités de l'entreprise appartient à l'employeur auquel sont dévolus tous les droits reconnus aux auteurs.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 113-9 du code de la propriété intellectuelle.

(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

Chapitre II Conditions d'engagement. - Contrats

Article 6

En vigueur étendu

6.1. Contrat à durée indéterminée

L'engagement d'un salarié pour une durée indéterminée doit être confirmé par un contrat de travail remis au salarié lors de sa prise de fonction, en même temps que la mise à disposition du salarié de la présente convention.

6.2. Contrat à durée déterminée

Les conditions dans lesquelles les contrats à durée déterminée peuvent être conclus, résiliés ou renouvelés sont régies par la réglementation en vigueur à la date de la conclusion du contrat.

Les contrats à durée déterminée ne peuvent, en aucun cas, entraîner l'application de dispositions inférieures à celles fixées par la présente convention collective.

En cas de prorogation, de renouvellement ou de transformation d'un tel engagement en un contrat à durée indéterminée, le salarié bénéficiera des dispositions de la présente convention pour la durée de son temps de présence chez l'employeur.

Le contenu des clauses du contrat de travail est libre (sauf mentions légales ou conventionnelles obligatoires). Celui-ci doit fixer notamment les éléments suivants :

- la fonction, la qualification professionnelle et le niveau d'emploi ;
- le lieu de travail ;
- la durée du travail ;
- la rémunération (salaires et primes) ;
- les congés payés ;
- la durée de la période d'essai ;
- les délais de préavis en cas de rupture du contrat.

Article 7

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Le cinquième alinéa de l'article 7 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1221-6 du code du travail.

(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

Article 8

En vigueur étendu

La présente convention collective nationale ne peut, en aucun cas, être une cause de réduction des avantages acquis à titre individuel par les salariés au sein de l'entreprise.

Article 9

En vigueur étendu

Lorsque la modification du contrat de travail porte sur un élément essentiel de la relation entre l'employeur et le salarié (durée du travail, rémunération, qualification, etc.), celle-ci doit être approuvée par les deux parties par avenant au contrat de travail.

Article 10

En vigueur étendu

En cas de modification du statut juridique de l'employeur, les contrats de travail en vigueur le jour où intervient cette modification subsistent entre le nouvel

employeur et les salariés de l'entreprise sans aucune modification.

Chapitre III Classification professionnelle et rémunération

Article 11

En vigueur étendu

La présente classification a pour objet de valoriser l'emploi par la reconnaissance, l'adaptation et l'évolution des connaissances et compétences professionnelles des salariés des entreprises d'économie de la construction.

A cette fin, il est décidé :

- d'établir la structure des classifications ;
- de reconnaître les capacités acquises ;
- de promouvoir la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- de favoriser le déroulement de carrière et les possibilités de cursus professionnel ;
- d'harmoniser les salaires minima en respectant l'écart hiérarchique ;
- de négocier nationalement la valeur des salaires minima de la grille.

Article 12

En vigueur étendu

La classification comporte dix niveaux d'emplois définis par les critères classants précisés dans le tableau de classification, sans priorité ni hiérarchie.

Ceux-ci sont :

- contenu de l'activité, responsabilité dans l'organisation du travail ;
- adaptation, initiative, autonomie, délégation ;
- technicité, expertise ;
- formations, diplômes, expérience.

1er critère : contenu de l'activité, responsabilité dans l'organisation du travail

Il s'agit de la part de production et de responsabilité dont le salarié est chargé par l'employeur. Cette part se mesure à la nature complexe et variée des directives transmises au salarié pour remplir ses tâches, actions et missions.

2e critère : initiative, autonomie, délégation

Il s'agit d'analyser la progressivité des définitions des critères et de dissocier ce qui relève de la qualification comparé à ce qui relève de l'apport du salarié.

3e critère : technicité, expertise

Ce critère est lié à l'emploi occupé par le salarié, aux outils et techniques dont il a le savoir-faire dans son activité pour effectuer les tâches, actions et missions qui lui sont confiées.

4e critère : formations, diplômes et/ou expérience

La formation initiale ou continue correspond à un niveau de connaissances théoriques sanctionné par un diplôme de l'Education nationale ou par un diplôme admis en équivalence, un titre, un certificat de qualification professionnelle, une attestation de suivi de formation délivrée par un organisme de formation.

L'expérience professionnelle correspond à des connaissances acquises par une pratique répétée de tâches, d'actions, de missions et par l'assimilation du milieu professionnel et/ou individuel pouvant être sanctionnée par la validation des acquis de l'expérience.

Article 13

En vigueur étendu

Chaque salarié sera positionné au minimum au niveau correspondant à ses diplômes, dès lors qu'ils entrent précisément pour l'activité pour lequel il est embauché.

13.1. ETAM (employés, techniciens, agents de maîtrise)

Niveau A1

Les salariés de niveau A position 1 sont en position d'accueil, sans connaissances techniques spécifiques, pour des travaux simples et répétitifs, à partir de consignes précises.

Ils font l'objet d'un contrôle hiérarchique permanent.

Ils sont en capacité d'acquisition de compétences.

Niveau A2

Les salariés de niveau A position 2 exécutent des tâches élémentaires dépourvues de technicité particulière du métier, agissant dans le cadre d'instructions précises dans l'accomplissement de leurs tâches professionnelles.

Ces salariés sont responsables de la qualité d'exécution de leur travail et font l'objet d'un contrôle hiérarchique fréquent.

Ils possèdent et mettent en œuvre des connaissances sanctionnées ou acquises par :

- un diplôme de niveau V de l'Education nationale ;
- et des expériences professionnelles équivalentes.

Niveau B

Les salariés de niveau B exécutent des tâches simples de technicité courante de leur métier agissant dans le cadre défini d'instructions constantes pour l'accomplissement de leurs tâches.

Ces salariés sont responsables de la qualité d'exécution de leur travail et font l'objet d'un contrôle régulier.

Ils possèdent et mettent en œuvre des connaissances sanctionnées ou acquises par :

- un diplôme de niveau IV de l'Education nationale ;
- et des expériences professionnelles équivalentes ou acquises en niveau A2.

Niveau C

Les salariés de niveau C résolvent des problèmes courants requérant une technicité courante confirmée de leur métier, agissant dans le cadre d'instructions générales dans l'accomplissement de leurs actions.

Les emplois de ce niveau peuvent nécessiter la prise d'initiatives repérées dans le choix des procédures à charge d'en rendre compte à la hiérarchie.

Ces salariés sont responsables de la qualité d'exécution de leur travail.

Ils possèdent et mettent en œuvre des connaissances sanctionnées ou acquises par :

- un diplôme de niveau III de l'Education nationale ;
- et des expériences professionnelles équivalentes ou acquises en niveau B.

Niveau D

Les salariés de niveau D résolvent des problèmes à partir de méthodes et techniques préétablies requérant une technicité maîtrisée de leur métier en agissant dans le cadre d'une autonomie dans l'accomplissement de leurs actions.

Les emplois de ce niveau peuvent nécessiter la prise d'initiatives validées dans le choix des procédures, à charge d'en rendre compte à leur hiérarchie.

Ils peuvent représenter l'entreprise dans le cadre de consignes précises définies par leur hiérarchie.

Ces salariés sont responsables de la qualité de l'exécution de leur travail.

Ils possèdent et mettent en œuvre des connaissances sanctionnées ou acquises par :

- un diplôme de niveau II de l'Education nationale ;
- et des expériences professionnelles équivalentes ou acquises en niveau C.

Niveau E

Les salariés de niveau E résolvent des problèmes requérant une technicité complexe de leur métier en agissant dans le cadre d'une autonomie adaptée aux méthodes et techniques dans l'accomplissement de leurs missions.

Les emplois de ce niveau nécessitent la prise d'initiatives dans le choix des procédures, à charge d'en rendre compte à leur hiérarchie.

Ils peuvent représenter l'entreprise et maîtrisent la communication interne et externe.

Ces salariés sont responsables de la qualité de leurs réalisations et peuvent être aidés par d'autres salariés pour l'accomplissement de leur mission.

Ils possèdent et mettent en œuvre des connaissances structurées sanctionnées ou acquises par :

- un diplôme de niveau II de l'Education nationale ;
- et des expériences professionnelles équivalentes ou acquises en niveau D.

Niveau F

Les salariés de niveau F maîtrisent leur domaine d'activité et possèdent une technicité dans les secteurs connexes ; ils agissent de manière autonome dans l'accomplissement de leurs missions.

Les emplois de ce niveau nécessitent la prise d'initiatives dans le choix des procédures, à charge d'en rendre compte à la hiérarchie.

Ils agissent pour l'entreprise par délégation dans le cadre de directives reçues.

Ces salariés sont responsables de la qualité de leurs réalisations.

Ils peuvent être assistés par d'autres salariés et avoir la responsabilité des travaux réalisés par d'autres salariés sous leur contrôle.

Ils possèdent et mettent en œuvre des connaissances étendues et maîtrisées, sanctionnées ou acquises par :

- un diplôme de niveau II de l'Education nationale ;
- et des expériences professionnelles équivalentes ou acquises en niveau E.

13.2. Cadres

Niveau G

Les salariés de niveau G accomplissent des missions à partir de directives générales, en appliquant des méthodes et pratiques d'organisation du travail, au sein de l'entreprise. Ils agissent dans le cadre d'une autonomie constante définie dans ses indications et orientations, à charge d'en rendre compte à leur hiérarchie.

Les emplois de ce niveau nécessitent la capacité à résoudre des problèmes courants et à acquérir de nouveaux savoir-faire.

Dans l'accomplissement de ces missions, ils peuvent :

- être amenés à assurer des relations avec les partenaires internes ou externes ;
- être amenés à transmettre leurs connaissances et leur expérience professionnelle.

Ces salariés sont responsables de la qualité de l'accomplissement de ces missions.

Ils possèdent et mettent en œuvre des connaissances et compétences sanctionnées ou acquises par :

- un diplôme de niveau II de l'Education nationale ;
- et des expériences professionnelles équivalentes ou acquises en niveau F.

Niveau H

Les salariés de niveau H gèrent des projets et études, assurent et assument la coordination de groupe de salariés ou de travail.

Les emplois de ce niveau nécessitent, dans le cadre d'une autonomie de mission en lien avec leur hiérarchie, des capacités à résoudre des problèmes complexes, à proposer des solutions nouvelles et à maîtriser les pratiques de négociation.

Dans la gestion de ces projets et études, ils peuvent :

- être amenés à assurer la représentation de l'entreprise auprès de partenaires internes ou externes ;
- être appelés à transmettre leur savoir et leur expérience professionnelle.

Ces salariés sont responsables de leur activité.

Ils possèdent et mettent en œuvre des connaissances et compétences sanctionnées ou acquises par :

- un diplôme de niveau II de l'Education nationale ;
- et des expériences professionnelles équivalentes ou acquises en niveau G.

Niveau I

Les salariés de niveau I collaborent à l'élaboration et/ou aux choix stratégiques, techniques, commerciaux, administratifs de l'entreprise et peuvent diriger une structure ou un service.

Les emplois de ce niveau nécessitent, dans le cadre d'une autonomie de délégation de gestion, d'une part la maîtrise complète des moyens et des contraintes de l'activité, d'autre part la capacité à définir les outils, les compétences, les choix adaptés à la réalisation des orientations et des objectifs de l'entreprise.

Ces salariés sont responsables de la réalisation des objectifs définis.

13.3. Tableau des niveaux d'entrée dans la profession d'économiste de la construction et de métreur-vérificateur

Chaque salarié sera positionné au minimum au niveau correspondant à ses diplômes, dès lors qu'ils entrent précisément dans l'activité pour lequel il est embauché.

Il est également prévu une période d'accueil à l'issue de laquelle le salarié pourra être classé au niveau supérieur suivant les conclusions de l'entretien professionnel.

Niveau	Diplôme	Position hiérarchique d'accueil	Durée de la période d'accueil
V	CAP/BEP	Niveau A2	1 an
IV	Bac	Niveau B	1 an
III	Bac + 2	Niveau C	2 ans
II	Bac + 3	Niveau D	2 ans
II	Bac + 4	Niveau E	2 ans
I	Bac + 5	Niveau F	2 ans

(1)

(1) En aucun cas, la période d'accueil ne peut être assimilée à la période d'essai.

Article 14

En vigueur étendu

Le personnel permanent est rémunéré mensuellement.

Les définitions d'emplois sont déterminées par l'employeur en fonction des tâches ou des missions confiées au salarié. Le niveau d'emploi sera défini en fonction des quatre critères classants définis aux articles 11 à 12 de la présente convention.

Détermination des rémunérations

On distingue :

1. Le salaire minimum du niveau de l'emploi

Le salaire du niveau de l'emploi correspond aux sommes minimales que doit recevoir chaque salarié remplissant, avec les connaissances s'y rapportant, les fonctions de son emploi telles qu'elles sont définies par l'article 13 de la présente convention.

2. Le salaire brut

Le salaire brut est le salaire effectif obtenu avant déduction des retenues légales diverses (sécurité sociale, retraites complémentaires, etc.). Il est composé par :

- le salaire du niveau de l'emploi (pour temps plein) ;
- la rémunération des heures supplémentaires telles qu'elles ressortent de l'horaire de l'entreprise et par les rémunérations accessoires en espèces fixées dans la lettre d'engagement telles que le 13e mois, primes et avantages de caractère régulier et définitif.

Les primes et gratifications de caractère exceptionnel ne sont pas comprises dans le salaire brut.

Article 15

En vigueur étendu

A compter de l'arrêté du 6 octobre 1993 (Journal officiel du 14 octobre 1993), la prime d'ancienneté est supprimée, sauf avantage individuel acquis.

Article 16

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux se réuniront chaque année début janvier et début juillet dans le cadre de la commission paritaire nationale de la convention collective pour négocier sur les salaires minima, lesquels feront l'objet d'un avenant à la convention collective qui fera l'objet du dépôt légal et d'une demande d'extension dès sa signature, dans les conditions et formes prévues par le code du travail.

La grille des salaires minima définis par la classification professionnelle est fixée pour la durée du travail définie au chapitre IV.

L'entretien professionnel devra permettre la prise en compte et l'adaptation de la position de classement dans la présente grille de tout salarié effectuant des actions ou missions permanentes ou répétées relevant de niveaux professionnels supérieurs à sa classification.

En conséquence, les barèmes des salaires minima en fonction des niveaux hiérarchiques résultent des accords paritaires de salaires. Les salaires des cadres (à partir du niveau G) seront au moins égaux au plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Article 17

En vigueur étendu

Les salariés dont l'emploi est classé à partir du niveau G sont cadres et relèvent de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Les salariés du niveau F sont obligatoirement affiliés en tant qu'assimilés cadres au titre de l'article 4 bis de la convention susnommée.

Ce régime pourra être éventuellement étendu, par voie d'accord, au sein des entreprises, dans les conditions définies à l'article 36, annexe I, de la convention collective supra référencée, aux salariés dont l'emploi est classé au moins au niveau C.

Article 18

En vigueur étendu

Mode opératoire du classement :

- prendre en compte les compétences et la nature des métiers ou fonctions réellement exercés ;
- confronter ces éléments aux définitions générales des dix niveaux ;
- se référer aux critères de classement, aux grilles hiérarchiques ;
- s'approprier les définitions du glossaire.

Le choix de chaque définition par critères et niveaux s'apprécie indépendamment.

Une proposition de formation relative à l'acquisition de connaissances ou au renforcement de compétences accompagne le classement en accord des parties.

Le salaire réel brut de base acquis ne détermine pas le niveau de classification. Celui-ci peut être supérieur au salaire minimum correspondant au niveau de classification.

Les diplômes, l'expérience et les formations acquises des salariés sont des éléments prépondérants et doivent être pris en compte pour le classement.

L'absence de diplôme ne doit pas constituer un obstacle au classement lorsque le salarié possède des compétences et techniques acquises par l'expérience professionnelle.

Article 19

En vigueur étendu

La situation des salariés fait l'objet, au cours de leur carrière, d'un entretien professionnel distinct de l'entretien individuel, au plus tard à la fin de la période d'accueil dans l'entreprise et, par la suite, selon une période biennale en vue de déterminer d'éventuelles actions de formation.

Article 20

Les conditions d'apprentissage sont régies par les dispositions légales en vigueur.

Le salaire minimal conventionnel applicable est celui du niveau de classification du poste occupé par l'apprenti.

Chapitre IV Durée du travail

Article 21

En vigueur étendu

La durée légale de travail est fixée par la législation sur la base de 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures mensuelles. Les heures supplémentaires seront rémunérées suivant les dispositions légales.

Article 22

En vigueur étendu

Par suite de circonstances exceptionnelles, un salarié peut être appelé à travailler soit de nuit, soit un dimanche ou un jour férié ; dans ce cas, la rémunération de base sera majorée de 100 %. (1)

(1) A l'article 22, le caractère exceptionnel du travail du dimanche prévu est entendu sous réserve du respect du cadre législatif et réglementaire intéressant les dérogations au repos hebdomadaire et au repos dominical, et notamment du respect des compensations prévues par les articles L. 3132-20, L. 3132-26 et L. 3132-25-3 du code du travail.

(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

Article 23

En vigueur étendu

Le forfait annuel en jours consiste à décompter le temps de travail du salarié en jours, sans qu'un décompte en heures ne puisse être effectué. Cela permet notamment de ne plus avoir à distinguer dans une journée ce qui relève ou non du temps de travail effectif et sans distinguer les différents moments de la journée (travail effectif, pauses, trajets, repas, missions, etc.).

Un tel mode de décompte du temps de travail apparaît particulièrement adapté aux nouveaux moyens de communication numérique et de l'organisation individuelle du travail qu'ils permettent.

23.1. Champ d'application (1)

Conformément à l'article L. 3221-43 du code du travail, les cadres pouvant conclure une convention de forfait en jours sur l'année sont ceux :

- qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps ;
- dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe dont ils font partie.

Sont également concernés les cadres itinérants qui, en raison des conditions d'exercice de leurs fonctions et notamment du fait qu'ils sont amenés à se déplacer habituellement hors des locaux de l'entreprise pour l'exécution de leur travail, disposent d'un degré élevé d'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et ne peuvent être soumis de ce fait à un encadrement ni à un contrôle des heures de travail qu'ils effectuent.

En sont, en revanche, exclus les cadres dirigeants tels que définis à l'article L. 3111-2 du code du travail.

23.2. Modalités d'application (2)

L'ensemble de ces cadres dits « autonomes » bénéficient d'une rémunération forfaitaire en contrepartie de l'exercice de leur mission, leur temps de travail étant décompté en nombre de journées travaillées, dans les conditions ci-après prévues.

Ils ne sont donc pas tenus de respecter un encadrement ou une organisation précise de leurs horaires de travail et ne sont pas soumis aux dispositions des articles L. 3121-10, L. 3121-34, L. 3121-35 et L. 3121-36 du code du travail.

Toutefois, l'organisation de leur travail doit être compatible avec les nécessités du service et, le cas échéant, le travail en équipe.

Pour recourir au forfait annuel en jours, l'employeur et le salarié doivent matérialiser leur accord exprès par la signature d'un document contractuel (contrat de travail initial ou avenant) prévoyant et détaillant la convention de forfait en jours.

Ce document doit notamment préciser :

- le nombre de jours travaillés au cours d'une année ;
- la rémunération ;
- les modalités de décompte et de suivi des jours travaillés ;
- le rappel des durées maximales de travail journalière et hebdomadaire, ainsi que les temps de repos ;
- l'obligation pour le salarié de s'accorder une pause/ coupure d'une durée suffisante dans la journée ;
- les modalités de suivi de la charge de travail du salarié ;
- les garanties mises en place pour assurer le respect des durées maximales de travail ainsi que des repos journalier et hebdomadaire.

23.3. Nombre de jours travaillés

Les cadres autonomes visés par le présent accord peuvent conclure des conventions individuelles de forfait prévoyant 214 jours travaillés par an.

Ce chiffre correspond à une année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congés payés, pour lequel il est alors calculé le nombre de jours de repos pour une année considérée de la manière suivante :

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux ou conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Le calcul du nombre de jours de repos pour une année considérée est le suivant :

- 365 (ou 366, soit le nombre total de jours dans l'année) dont il est déduit ;
- 104 jours de week-end ;
- x jours fériés (uniquement ceux tombant un jour travaillé) ;
- y jours de congés payés conventionnels (dont les jours d'ancienneté) ;
- le nombre de jours travaillés (214).

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux ou conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

23.4. Respect des repos quotidien et hebdomadaire (3)

Les cadres concernés par le forfait en jours restent soumis à la législation en vigueur relative au repos quotidien de 11 heures et au repos hebdomadaire de 35 heures en application des dispositions de l'article L. 3121-45 du code du travail.

L'amplitude de chaque journée travaillée doit rester raisonnable et ne saurait en aucun cas excéder 13 heures consécutives par jour. (4)

Le jour de repos hebdomadaire est en principe le dimanche.

La prise des jours de repos issus du forfait en jours doit être effective, sauf dans le cas visé à l'article L. 3121-45 du code du travail.

Les cadres concernés disposent d'un droit absolu au respect de leur vie privée et familiale et à pouvoir pleinement profiter de leurs temps de repos : pendant ces périodes, ils devront en conséquence limiter, sauf situation exceptionnelle, l'utilisation professionnelle des moyens de communication numérique et exercer ainsi leur droit à la déconnexion qui est également un devoir.

De la même manière, chaque salarié concerné a l'obligation de gérer dans sa journée de travail des temps de pause/ coupure de durée suffisante, notamment pour se restaurer. (4)

Afin d'assurer la protection de la sécurité et de la santé des cadres concernés, l'employeur aura l'obligation de mettre en place des mécanismes de suivi et de contrôle du respect des temps de repos.

A titre d'exemples : déconnexion automatique de l'accès au serveur après 13 heures de connexion quotidienne, mise en place d'un contrôle aléatoire hebdomadaire des temps de repos et de l'amplitude des journées de travail, interdiction d'envoi de mails entre 20 heures et 7 heures sauf situation exceptionnelle, etc.

23.5. Rémunération

La rémunération forfaitaire versée mensuellement au salarié compte tenu de ses fonctions est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie.

De ce fait, aucune déduction de la rémunération pour une période inférieure à une demi-journée n'est possible.

La valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant la rémunération mensuelle forfaitaire par 22.

Au moment de sa mise en place, la convention de forfait en jours ne peut avoir pour conséquence d'entraîner une baisse de la rémunération mensuelle forfaitaire brute de l'intéressé.

23.6. Modalités de décompte et de contrôle

Le décompte des journées travaillées ou des journées de repos prises ainsi que le respect des repos quotidien et hebdomadaire seront suivis au moyen d'un système autodéclaratif, chaque salarié concerné remplissant mensuellement un formulaire mis à sa disposition à cet effet.

Il ressort de la responsabilité de l'employeur de vérifier la remise mensuelle des formulaires auto-déclaratifs, ce dernier pouvant l'exiger sous peine de sanctions disciplinaires.

Ce formulaire fait apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos.

Il comporte également un espace d'expression permettant au salarié d'alerter chaque mois son employeur d'une situation particulière au cours de la période écoulée, relative à l'organisation de son travail, à l'amplitude de ses journées d'activité, à sa charge de travail et au respect des repos quotidien et hebdomadaire.

A la remise de chaque formulaire, l'employeur exerce ainsi un suivi régulier de ces différents sujets.

23.7. Entretien annuel

A la fin de chaque année, la direction remettra au salarié un récapitulatif des journées travaillées sur la totalité de l'année, qui sera la base de l'entretien annuel portant sur sa charge de travail, sur l'organisation du travail dans l'entreprise, sur l'articulation entre activités professionnelles et vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié.

Cet entretien annuel peut être inclus dans l'entretien annuel d'évaluation du salarié.

En outre, à tout moment mais surtout en cas de modifications importantes dans sa charge de travail ou dans les fonctions du cadre, ce dernier pourra solliciter un entretien exceptionnel qui devra être tenu dans les 15 jours de la demande.

23.8. Renonciation aux jours de repos

Par un accord individuel annuel, le salarié peut renoncer, à l'exception des jours fériés, à une partie de ses jours de repos et/ ou à ses jours non travaillés en contrepartie d'une majoration de son salaire qui sera de :

- majoration de 15 % de plus que le seuil prévu par le code du travail, pour un nombre de jours travaillés par an compris entre 215 et 218 jours inclus ;
- majoration de 20 % de plus que le seuil prévu par le code du travail, pour un nombre de jours travaillés par an de plus de 218 jours et dans la limite de 235 jours.

(1) L'article 23-1 est étendu sous réserve que la référence à l'article L. 3221-43 soit entendue comme étant la référence à l'article L. 3121-58.

(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

(2) L'article 23-2 est étendu sous réserve que les références aux articles L. 3121-10 et L. 3121-34 à L. 3121-36 soient entendues comme étant les références aux articles L. 3121-18, L. 3121-20, L. 3121-22 et L. 3121-27, mentionnées à l'article L. 3121-62 du code du travail.

(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

(3) L'article 23-4 est étendu sous réserve que la référence à l'article L. 3121-45 soit entendue comme étant la référence au 3^e alinéa du II de l'article L. 3121-64 et sous réserve d'une fixation, par accord d'entreprise, des modalités d'exercice du droit à la déconnexion ou, à défaut, d'une définition unilatérale, par l'employeur, de ces modalités, conformément aux dispositions du 3^e du II de l'article L. 3121-64 et du II de l'article L. 3121-65 du code du travail.

(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

(4) Les deuxième et sixième alinéas de l'article 23-4 sont étendus sous réserve du respect de l'article L. 3121-60 du code du travail qui impose à l'employeur de s'assurer régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.

(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

Chapitre V Congés

Article 24

En vigueur étendu

Les dispositions des articles L. 3141-1 à L. 3141-29 du code du travail relatives aux congés payés s'appliquent en matière de durée, de période, d'ordre des départs, de règles de fractionnement, de report et d'indemnités. (1)

Les congés payés annuels alloués aux salariés sont fixés à 30 jours ouvrables pour 12 mois de travail effectif ou périodes assimilées au cours de la période de référence (1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours). (2)

Le congé principal ne peut pas être inférieur à 12 jours ouvrables en continu pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre. (3)

Ce congé ne peut être pris sans fractionnement que dans la limite de 4 semaines, la 5^e semaine étant prise en dehors de la période légale des congés payés. (4)

L'employeur a la latitude, après avoir consulté les représentants du personnel ou, à défaut, l'ensemble du personnel, de proposer le fractionnement du congé principal conformément à la législation en vigueur.

En cas de fractionnement du congé principal à la demande de l'employeur, il sera fait application des dispositions légales attribuant des congés supplémentaires.

La durée totale du congé payé annuel, telle que définie ci-dessus, est prolongée de 1 jour ouvré pour chaque tranche de 5 années d'ancienneté acquise par le salarié.

L'employeur doit s'assurer de la prise effective des congés payés par le salarié et lui permettre d'exercer pleinement son droit à congé.

En matière de droit au report des congés payés en cas de maladie, tout salarié tombant malade alors qu'il est en congés payés peut prolonger ou reporter les jours de congés dont il n'a pu bénéficier du fait de sa maladie, en accord avec l'employeur.

(1) Le premier alinéa de l'article 24 est étendu sous réserve que les articles L. 3141-1 à L. 3141-29 du code du travail auxquels il fait référer soient entendus comme étant les articles L. 3141-1 à L. 3141-31 du code du travail dans leur rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

(2) Le second alinéa de l'article 24 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3141-10 du code du travail qui prévoit la primauté de l'accord d'entreprise ou d'établissement sur l'accord de branche pour fixer le début de la période de référence pour l'acquisition des congés.

(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

(3) Le troisième alinéa de l'article 24 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3141-21 et L. 3141-23 du code du travail.

(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

(4) Le quatrième alinéa de l'article 24 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3141-17 et L. 3141-21 du code du travail.

(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

Article 25

En vigueur étendu

Des congés exceptionnels rémunérés sont accordés, sur justification, et non imputables aux congés annuels, dans les cas suivants :

- mariage de l'intéressé : 4 jours ouvrables ;
- Pacs : 4 jours ouvrables ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : 6 jours ouvrables ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 4 jours ouvrables ;
- décès des parents (père ou mère), des beaux-parents : 4 jours ouvrables ;
- journée défense et citoyenneté : sur présentation de la convocation ;
- décès des frères, sœurs, beaux-frères, belles-sœurs, grands-parents et petits-enfants : 2 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables.

Les salariés peuvent bénéficier, au cours d'une année civile, en cas d'événement grave et imprévisible affectant la santé du conjoint ou d'un enfant de moins de 16 ans et nécessitant d'une façon impérative leur présence à son chevet, d'un congé exceptionnel sur justificatif médical, dans les conditions suivantes :

- 6 jours ouvrables, groupés ou isolés, rémunérés ;
- 20 jours ouvrables, groupés ou isolés, non rémunérés, s'ajoutant à la première période.

Des autorisations d'absences exceptionnelles pour raisons personnelles, dans la limite de 6 jours ouvrables, par année civile, consécutifs ou non, sans rémunération, pourront être accordées aux salariés qui en feront la demande.

Ces absences ne pourront être accolées à une période de congés payés.

De plus, le conjoint, le ou la partenaire pacsé(e) ou le ou la concubin(e) salarié(e) de la femme enceinte bénéficie aussi d'une autorisation d'absence, rémunérée, pour se rendre à trois des examens médicaux obligatoires prénataux ou postnataux.

Article 26

En vigueur étendu

Le congé sans solde (ou congé pour convenances personnelles) permet au salarié de solliciter une autorisation d'absence indépendamment des cas de congés expressément prévus par la loi ou les dispositions conventionnelles (congé parental d'éducation, congé sabbatique...).

Le salarié qui aurait épuisé ses droits à congés payés peut également solliciter un recours au congé sans solde.

Lorsqu'une situation personnelle particulière ne lui permet pas d'assurer son travail, tout salarié peut solliciter de son employeur une mise en disponibilité temporaire, sans salaire ni indemnités, dont la durée sera déterminée d'un commun accord et précisée par écrit.

Pendant cette période, le contrat de travail est suspendu.

L'employeur est libre d'accepter ou de refuser cette demande. Il formule sa réponse par écrit au salarié.

L'absence d'un salarié sans autorisation préalable ou malgré l'interdiction de l'employeur s'analyse en un abandon de poste qui peut donner lieu à des sanctions disciplinaires, voire justifier un licenciement.

Article 27

En vigueur étendu

Il ne peut être procédé à aucun licenciement de salariée en état de grossesse, constaté par certificat médical, sauf en cas de faute grave ou lourde, sans aucun lien avec l'état de grossesse.

Le congé de maternité est égal à celui fixé par la législation en vigueur.

Dans les conditions identiques à celles appliquées à l'incapacité temporaire de travail pour accident ou maladie, les salaires seront versés à toute salariée après 1 an de présence dans l'entreprise, pendant les périodes prénatales et postnatales, déduction faite des indemnités journalières qu'elle percevra de la sécurité sociale.

Chaque retour de congé de maternité doit faire l'objet d'un entretien avec la salariée afin d'étudier notamment les possibilités d'accès prioritaire à la formation continue.

Article 28

En vigueur étendu

Les périodes militaires obligatoires, notamment la journée défense et citoyenneté, ne constituent pas une rupture du contrat de travail, ne peuvent entraîner de réduction ni de la rémunération, ni des congés payés.

Chapitre VI Déplacements et changement de résidence

Article 29

En vigueur étendu

Les salariés que l'exercice de leurs fonctions oblige à de courts déplacements (inférieurs à 48 heures) hors de leur lieu de travail sont remboursés de leurs frais sur justification de ceux-ci, ou sur avance de frais selon une convention particulière passée préalablement.

Ces frais peuvent comprendre :

- les frais de transport soit en automobile, soit en chemin de fer, ou transports publics, soit aérien ;
- les frais d'automobile sont remboursés comme il est indiqué à l'article 32, si le véhicule appartient au salarié ;
- les transports en chemin de fer avec application des principes suivants pour tous les trajets en train :
 - lorsque leur durée est inférieure ou égale à 3 heures : 2e classe ;
 - au-delà de 3 heures en 1re classe.
- les transports aériens en classe économique ;
- les déplacements en voiture de location sont admis à titre exceptionnel sur autorisation de l'employeur ;
- l'utilisation d'un taxi est subordonnée à l'absence de tout autre moyen de transport moins onéreux et en cas de transport de matériel encombrant.
- les frais de repas et d'hôtel sont remboursés selon une convention particulière passée préalablement entre les intéressés soit sur une justification de frais avec un plafond, soit par une indemnité spéciale forfaitaire.

Article 30

En vigueur étendu

Les déplacements professionnels d'une durée supérieure à 48 heures font l'objet de remboursements ou d'avances de frais pour les transports, repas et hôtels définis à l'article précédent, pendant la durée du déplacement, prenant en compte les éventuels jours de repos, selon une convention particulière passée préalablement.

De plus, pour les déplacements professionnels supérieurs à 15 jours, le salarié aura droit à 2 jours de repos consécutifs, à l'issue de chaque période, dont l'un au moins ouvrable, avec voyage payé aller et retour jusqu'à son domicile. Ces 2 jours incluent le délai de déplacement, lorsque la durée normale du

voyage n'excède pas 4 heures.

Dans le cadre de ces déplacements, le salarié a, par ailleurs, droit :

- au remboursement du transport aller et retour pour exercer ses droits civiques (élections...) lorsque le vote par mandataire ou par correspondance n'est pas admis ;
- au remboursement des frais de transport d'un des parents, en cas de maladie grave justifiant la présence de ce parent auprès de lui, sur présentation d'un certificat médical ;
- au remboursement des frais de voyage dans les cas donnant droit à un congé rémunéré pour événement familial prévu à l'article 25.

En cas de décès d'un salarié au cours d'un déplacement, les frais de transport du corps jusqu'au lieu de résidence sont à la charge de l'employeur, ainsi que les frais de voyage aller et retour d'un parent, déduction faite des prises en charge éventuelles.

Article 31

En vigueur étendu

a) Dans le même secteur géographique

Dans le cas d'un changement du lieu de travail dans le même secteur géographique, les frais supplémentaires de déplacement en résultant feront l'objet d'une indemnité compensatrice à la charge de l'employeur lorsque ce déplacement du lieu de travail n'a pas été prévu au contrat d'embauche.

L'information préalable du salarié doit être réalisée dans un délai raisonnable.

Toutefois une modification occasionnelle du lieu de travail en dehors du secteur géographique motivée par des circonstances exceptionnelles peut s'imposer au salarié.

b) En dehors du même secteur géographique

Le changement du lieu de travail en dehors du même secteur géographique constitue une modification du contrat de travail et nécessite l'accord préalable écrit du salarié.

Les frais supplémentaires pour le salarié seront remboursés sur production de justificatif dont les termes seront consignés dans l'accord préalable susnommé. Ces frais comprennent par ailleurs les frais de déménagement du salarié et de sa famille.

Article 32

En vigueur étendu

1. Véhicule n'appartenant pas à l'employeur

Si, en accord avec l'employeur, le salarié utilise pour les besoins du service un véhicule n'appartenant pas à l'employeur, et plus particulièrement son véhicule personnel, les frais ainsi exposés sont à la charge de l'employeur.

Ce dernier en assure le remboursement suivant les modalités définies aux paragraphes a et b ci-dessous. En outre, il conviendra d'examiner au cas par cas les problèmes posés par l'utilisation du véhicule pour tenir compte des conditions particulières de l'emploi de celui-ci. Ces modalités ou toutes dispositions particulières seront obligatoirement consignées dans un accord écrit, annexé au contrat de travail ou à la lettre d'engagement.

a) Assurances

S'il s'agit d'un véhicule dont l'utilisation fait l'objet d'une assurance obligatoire, l'employé doit produire à son employeur la police d'assurance correspondante et justifier du paiement régulier des primes.

S'il n'est pas assuré pour l'utilisation permanente « affaires » du véhicule, il doit contracter les assurances complémentaires nécessaires qui comprendront obligatoirement en outre, pour les véhicules multiplaces, l'assurance des personnes transportées, y compris celle du conducteur.

Le montant des primes complémentaires sera remboursé par l'employeur, pour sa valeur de base (bonus et malus exclus).

S'il s'agit d'un véhicule dont l'utilisation ne fait pas l'objet d'une assurance obligatoire, l'employeur contractera les assurances nécessaires pour couvrir les conséquences des accidents provoqués par l'employé lors de l'utilisation du véhicule pour les besoins du service.

b) Autres frais

A l'exception de l'assurance, les frais occasionnés par l'utilisation du véhicule du salarié, à titre professionnel, seront remboursés sous forme d'indemnités kilométriques évaluées, sauf usage ou accord particulier plus avantageux (par exemple, lorsque l'utilisation du véhicule impose des frais de déplacement domicile-entreprise supérieurs à ceux engagés par l'utilisation des transports publics), sur la base du trajet de l'entreprise au lieu de la mission.

Pour les véhicules d'une puissance égale ou inférieure à 7 CV, ces indemnités seront calculées par référence au dernier barème annuel publié par la direction générale des impôts. Elles seront réajustées annuellement par référence à ce même barème pour l'année concernée.

Pour les véhicules d'une puissance supérieure à 7 CV, ces indemnités seront fixées par accord particulier sans pouvoir être inférieures à celles fixées par le barème précité pour les véhicules de 7 CV.

2. Véhicule de service appartenant à l'employeur

Sauf accord exprès de l'employeur, les véhicules appartenant à celui-ci (ou mis à disposition de l'entreprise à titre quelconque) ne peuvent être utilisés que pour les besoins du service.

Nota. - Pour l'utilisation de véhicules, dans les deux cas visés au présent article, le covoiturage à titre onéreux est interdit.

Article 33

En vigueur étendu

1. Champ d'application

Le salarié qui est déplacé pendant plus de 1 mois, par son entreprise, pour exercer temporairement une fonction hors de la France métropolitaine bénéficie des dispositions du présent texte.

2. Assurance et garanties collectives

L'entreprise assure au salarié amené à se déplacer hors de France métropolitaine, et ce quelle que soit la durée du déplacement, une garantie couvrant les frais d'accidents, notamment les rapatriement, décès, invalidité, assistance juridique.

L'entreprise assurera la continuité des garanties collectives (retraites, couverture des risques d'invalidité, décès, accident du travail, maladie, accident et perte d'emploi) avec celles des régimes métropolitains.

Pendant la durée du séjour, l'entreprise assure, en liaison avec les autorités consulaires, aide et protection au salarié et à sa famille l'accompagnant éventuellement.

3. Avenant au contrat de travail

Dans le cas de déplacements hors de France métropolitaine, les dispositions, en vigueur en métropole, de la présente convention collective restent applicables.

Un avenant au contrat de travail, signé avant le départ effectif du salarié, régissant les conditions dans lesquelles s'effectue le séjour hors de la France métropolitaine se substitue au contrat de travail initial, qui s'applique à nouveau de plein droit dès le retour en métropole.

L'avenant doit comporter, a minima, les points suivants :

- lieux d'exercice de la fonction ;
- durée prévue du déplacement ;

- qualification de l'intéressé ;
- montant, composantes, modalités et lieux de paiement de la rémunération ;
- période d'adaptation ;
- modalité de résiliation du contrat ;
- modalités du contrôle médical, à la charge de l'entreprise, avant le départ, pendant le séjour et au retour ;
- conditions de retour à l'issue de la période de déplacement.

En aucun cas les stipulations contenues dans l'avenant ne peuvent déroger aux règles du droit du travail en vigueur dans le pays où le salarié est envoyé et qui, dans ce pays, sont considérées comme d'ordre public.

La durée du séjour hors de la France métropolitaine sans interruption ne doit pas, en principe, dépasser 2 ans, sauf accord du salarié.

Chapitre VII Formation professionnelle tout au long de la vie

Article 34

En vigueur étendu

L'évolution des techniques appliquées dans le monde de la construction nécessite, pour l'économiste de la construction, une mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle afin de permettre aux entreprises et aux salariés de faire face aux défis à venir.

Il appartient aux partenaires sociaux de la branche professionnelle de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre :

- de la professionnalisation ;
- du plan de formation mis en œuvre au sein de l'entreprise ;
- du compte personnel de formation ;
- du congé individuel de formation (CIF).

Le présent chapitre a pour but de favoriser le maintien des salariés dans leur emploi, l'évolution de carrière au sein de la branche professionnelle, de fidéliser les salariés au sein de la profession et de permettre l'accès à l'emploi dans la branche.

Il définit les moyens et priorités de la formation dans la branche professionnelle compte tenu des caractéristiques de structure et d'organisation des entreprises et particulièrement des exigences d'adaptabilité, conformément aux dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle.

Article 35

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Le neuvième alinéa de l'article 35-1 est étendu sous réserve des dispositions de l'article D. 6325-15 du code du travail.

(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

(2) La deuxième phrase du septième alinéa de l'article 35-2 est étendue sous réserve des dispositions de l'article D. 6324-1 du code du travail.

(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

Article 36

En vigueur étendu

Les deux actions, à l'initiative de l'employeur, se résument de la façon suivante :

36.1. Adaptation au poste de travail et à l'évolution ou au maintien dans l'emploi :

- les formations d'adaptation sont celles qui permettent l'acquisition de compétences correspondant au poste de travail occupé par le salarié au moment où il suit la formation ;
- les actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi sont celles qui permettent au salarié d'acquérir des compétences utilisables dans le cadre des emplois compatibles avec sa qualification contractuelle ;

Toute action de formation suivie par un salarié constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Si la formation est suivie en dehors du temps de travail, il s'agit donc d'heures supplémentaires qui doivent être traitées comme telles.

36.2. Développement et acquisition des compétences

Les actions de développement des compétences sont celles qui permettent au salarié d'acquérir des compétences qui vont au-delà de sa qualification contractuelle.

Toute action de formation suivie par le salarié liée au développement ou à l'acquisition de compétences visant l'obtention d'une qualification ou d'une promotion est mise en œuvre soit pendant le temps de travail et donne lieu au maintien de la rémunération, soit exceptionnellement hors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an. Les heures exécutées pendant le temps de travail sont rémunérées et imputables au contingent des heures supplémentaires.

Les heures exécutées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'employeur d'une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette de référence.

Les actions de formation font l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié, spécifiant :

- l'objet et l'objectif de la formation ;
- la durée et les dates de la formation ;
- la quote-part en dehors du temps de travail ;
- la rémunération pendant la formation ;
- l'organisme de formation ;
- les engagements réciproques (rémunération, emploi, classification).

Les priorités de formation sont celles validées annuellement par la CPNEFP, modifiées en fonction des données issues de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OMPL).

Article 37

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2015, le droit individuel à la formation est supprimé. Les heures acquises au 31 décembre 2014 ont été transférées sur le compte personnel de formation, dans la limite de 120 heures. Ces heures peuvent être mobilisées jusqu'au 1er janvier 2021.

Article 38

En vigueur étendu

38.1. Bénéficiaires

Le CPF est ouvert à toute personne âgée d'au moins 16 ans qui est salariée, demandeuse d'emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail (ESAT).

Par dérogation, un CPF est ouvert dès l'âge de 15 ans au jeune qui signe un contrat d'apprentissage après avoir achevé la scolarité du collège.

Le CPF est comptabilisé en heures et mobilisé à l'initiative de son titulaire pour une formation.

Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son bénéficiaire.

38.2. Alimentation du compte

Le compte est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année et, le cas échéant, par des abondements complémentaires.

L'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Les formations éligibles au CPF sont les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences et l'accompagnement à la VAE.

Les autres formations éligibles au CPF sont déterminées, sous condition d'être inscrites sur une liste, parmi les formations sanctionnées par :

- une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- les certifications inscrites à l'inventaire mentionné à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Les listes des formations éligibles au CPF sont élaborées au niveau national ou au niveau régional par :

- la CPNEFP (cette liste est actualisée chaque année) ;
- le COPANEF ;
- le COPAREF de la région où travaille le salarié.

38.3. Utilisation

Les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit recueillir l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. L'employeur lui notifie sa réponse. L'absence de réponse de l'employeur dans un délai de 30 jours calendaires vaut acceptation.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie d'une protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

L'accord de l'employeur sur le départ en formation n'est pas requis, même si la formation est suivie en tout ou en partie sur le temps de travail, lorsque :

- la formation vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences ;
- le compte est utilisé pour l'accompagnement à la VAE ;
- la formation est financée au titre des heures supplémentaires inscrites sur le CPF dans le cadre de l'entretien professionnel ;
- la formation figure sur la liste établie par la CPNEFP.

38.4. Rémunération

Les heures de formation effectuées pendant le temps de travail au titre du CPF constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'employeur.

38.5. Abondement

Lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation.

Ces heures complémentaires peuvent être financées notamment par l'employeur, le titulaire du compte, l'OPCA ou l'OPACIF.

Article 39

En vigueur étendu

La profession d'économiste de la construction et de métreur-vérificateur verse ses contributions au titre de la formation professionnelle continue à l'organisme paritaire de collecte agréé des professions libérales (OPCA-PL).

Cet organisme est administré paritairement. Sa composition et son mode de fonctionnement sont fixés par ses statuts.

Les entreprises d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs versent obligatoirement à l'OPCA-PL leurs contributions dans les conditions suivantes :

39.1. Obligations légales de contribution à la formation professionnelle des salariés

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises versent leur contribution légale de formation à l'OPCA-PL dénommé Actaliens, à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un DOM, qui, selon les dispositions légales, peuvent verser leur contribution de formation à un organisme interprofessionnel.

Cette contribution est calculée et répartie comme indiqué à l'annexe II de la présente convention.

39.2. Obligation conventionnelle de contribution à la formation professionnelle des salariés

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises de 1 à 299 salariés versent une contribution conventionnelle de formation à l'OPCA-PL dénommé Actaliens.

Cette contribution est calculée et répartie comme indiqué à l'annexe II de la présente convention.

39.3. Prise en charge des formations par l'OPCA-PL

Le financement de ces formations restera dans les limites du budget dont dispose la branche OPCA-PL.

Elle est constituée en fonction du nombre d'heures de formation :

- d'une valeur horaire pour les salaires pendant la formation, variable suivant le type de contrat (CDD ou CDI) ;
- d'une valeur horaire pour la formation pédagogique ;
- d'une valeur forfaitaire pour le tutorat.

Cette prise en charge sera conditionnée à l'obligation pour l'entreprise d'accueil de nommer un tuteur ayant reçu une formation d'une durée minimum de 2 jours. Le tuteur peut être le responsable de l'entreprise ou un collaborateur confirmé dans les domaines disciplinaires de la formation suivie par le titulaire du contrat de professionnalisation.

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, le nombre de contrats de professionnalisation est limité à 1 pour une même formation.

Le détail de cette prise en charge est défini à l'annexe II de la présente convention collective.

Article 40

En vigueur étendu

Les missions de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications compétent à l'échelon des professions libérales et notamment de la branche professionnelle sont confiées à l'OMPL (observatoire des métiers dans les professions libérales).

La CPNEFP fixe les priorités d'études et d'analyses à l'observatoire des métiers dans les professions libérales.

Article 41

En vigueur étendu

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Il donne lieu à la rédaction d'un document écrit dont une copie est remise au salarié.

Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

L'employeur doit proposer cet entretien au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail, d'un arrêt de travail en longue maladie (plus de 6 mois) et à l'issue d'un mandat syndical.

Bilan

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Ce récapitulatif, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que ce dernier a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience (VAE) ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, lorsque le salarié n'aura pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins une des trois mesures susvisées, son compte personnel de formation (CPF) sera abondé d'un crédit de 50 heures supplémentaires pour un salarié à temps plein ou de 65 heures pour un salarié à temps partiel.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'aura pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins deux des trois mesures susvisées, son compte personnel de formation (CPF) sera abondé d'un crédit de 100 heures supplémentaires pour un salarié à temps plein ou de 130 heures pour un salarié à temps partiel.

Pour financer ces heures, l'entreprise devra verser à l'OPCA une somme forfaitaire définie légalement correspondant à ces heures.

Article 42

En vigueur étendu

Le passeport orientation et formation est la propriété du salarié. Il recense les diplômes, les titres obtenus, ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, susceptibles d'aider à l'orientation.

Dans le cadre de la formation continue, le passeport recense :

- tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape professionnel ;
- les actions de formation prescrites par Pôle emploi ;
- les actions de formation mises en œuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle du salarié ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les qualifications obtenues ;
- les habilitations de personnes ;
- le ou les emplois occupés, le service civique et les activités bénévoles effectués, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois, de ce service civique et de ces activités.

L'employeur ne peut exiger du salarié qui répond à une offre d'embauche qu'il lui présente son passeport orientation et formation. Est illicite le fait de refuser l'embauche d'un salarié en raison de son refus ou de son impossibilité de présenter son passeport orientation et formation.

Article 43

En vigueur étendu

Tout salarié en contrat à durée indéterminée (CDI) peut bénéficier d'un congé pour réaliser un bilan de compétences, quel que soit l'effectif de son entreprise. Il doit toutefois justifier de 5 années de salariat consécutives ou non (quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs), dont 1 année dans l'entreprise dans laquelle il effectue la demande.

Tout salarié doit être informé de l'accessibilité à bénéficier d'un bilan de compétences ou d'une action de validation des acquis de l'expérience (VAE) lors de son embauche et de l'entretien professionnel, notamment après 10 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à partir de 45 ans, sous réserve de 1 année effective d'ancienneté dans l'entreprise.

Toute personne engagée dans la vie professionnelle est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales.

A l'issue de la VAE, la personne peut obtenir la totalité du diplôme, titre ou certificat (validation totale) ou seulement une partie (validation partielle). En cas de validation partielle, la personne peut acquérir les connaissances et aptitudes manquantes par un complément de formation ou en complétant son expérience professionnelle.

La VAE est accessible dans le cadre soit du plan de formation, soit du congé pour VAE, soit du CPF, soit encore à titre personnel en dehors du temps de travail.

Les salariés désireux de s'engager dans une démarche aboutissant à la fonction de « jurys de VAE » seront incités à suivre une formation appropriée à celle-ci.

Les dépenses liées à la fonction de « jury de VAE », au maintien de la rémunération, au paiement des frais de préparation de dossiers, de sessions, de jury, de pédagogie, de transport, de repas, d'hébergement sont définies en CPNEFP et prises en charge par l'OPCA-PL.

Article 44

En vigueur étendu

Une information paritaire relative à la formation professionnelle continue, à son existence, à ses modalités de mise en œuvre sera transmise annuellement aux salariés et aux employeurs par le biais de divers supports de communication définis par la CPNEFP, notamment ceux du paritarisme.

Chapitre VIII Maladie. - Accident

Article 45

En vigueur étendu

Les absences justifiées dues à une incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident ne constituent pas un motif de rupture du contrat de travail.

Dès que possible et sous 2 jours ouvrés en cas de maladie ou d'accident, le salarié doit communiquer à l'employeur le motif de son absence et la justifier par

un certificat médical.

Article 46

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 47

En vigueur étendu

En cas d'absence pour maladie professionnelle ou accident du travail sans conditions d'ancienneté, ou en cas d'absence pour maladie ou accident d'origine non professionnelle après 1 année de présence dans l'entreprise, l'indemnisation suivante sera assurée, par année civile, par l'employeur en faveur du salarié :

- pendant 90 jours calendaires à dater de l'arrêt de travail, maintien au salarié de l'intégralité des salaires, primes et éléments de traitement qui auraient été dus pendant cette période si l'intéressé avait continué de travailler normalement, déduction faite des indemnités journalières qu'il aura perçues de la sécurité sociale.

Article 48

En vigueur étendu

Au-delà de la période de 90 jours, le salarié bénéficiera de la couverture de risques pour maladie et accident assurée par le régime de prévoyance de la branche défini dans la présente convention.

Chapitre IX Régime de complémentaire santé

Article 49

En vigueur étendu

Le régime national de complémentaire santé des entreprises de la branche garantit aux salariés, définis à l'article 51 ci-après, des prestations de base déterminées à l'article 53.

L'employeur affine ses salariés à un contrat souscrit auprès d'un ou de plusieurs opérateurs définis à l'article 57. Faute d'avoir souscrit un tel contrat garantissant chacune des prestations définies à l'article 53, l'employeur sera tenu de verser directement les prestations non assurées aux salariés bénéficiaires.

Soucieux d'offrir aux salariés de la branche une couverture complémentaire leur permettant une prise en charge de qualité, les partenaires sociaux de la branche ont défini un « panier de garanties » amélioré par rapport au panier de soins défini par les articles L. 911-7 et D. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Article 50

En vigueur étendu

Le régime de complémentaire santé est applicable à l'ensemble des salariés non cadres et cadres des entreprises de la branche.

Article 51

En vigueur étendu

Sous réserve des dispositions prévues à l'article 52, tous les salariés des entreprises comprises dans le champ d'application défini à l'article 50 sont obligatoirement couverts, et ce de façon identique, par le régime mis en place par le présent accord.

Article 52

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, les salariés qui peuvent demander une dispense d'affiliation au titre du présent accord sont les suivants :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- les autres cas de dispense sont ceux définis à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, sous réserve que l'employeur les ait préalablement inscrits dans son acte fondateur de mise en place du régime mentionné à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Les salariés qui relèvent de l'un des cas de dispense prévus par le présent accord et ne souhaitant pas adhérer au régime devront formuler expressément et par écrit leur volonté auprès de leur employeur, en précisant leur cas de dispense et en apportant les pièces justificatives nécessaires.

Tout salarié peut, à tout moment, revenir sur sa décision de dispense d'affiliation et solliciter par écrit son employeur pour bénéficier de la couverture. Le salarié bénéficie alors de la couverture à effet du premier jour du mois qui suit sa demande.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 911-7 et des articles D. 911-2 et suivants du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

Article 53

En vigueur étendu

Les garanties visées sont celles définies en annexe IV de la présente convention.

Les garanties définies sont établies sur la base de la législation et de la réglementation relatives à l'assurance maladie et relatives à l'assiette des cotisations sociales en vigueur au moment de sa signature. En cas d'évolution de cette législation ou réglementation, les parties signataires conviennent de se réunir afin de réexaminer l'étendue des garanties précédemment définies.

Le cumul des prestations servies à un salarié au titre de la sécurité sociale et du régime complémentaire défini au présent accord ne peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés.

Le régime respecte l'article L. 911-7, II, du code de la sécurité sociale pris en application de l'article 1 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 ainsi que la définition des contrats dits « solidaires et responsables » conformément à la législation et à la réglementation en vigueur à la date de signature du présent accord.

Pour l'application des présentes garanties au profit de salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle, les organismes assureurs tiennent compte des dispositions spécifiques prévues par le code de la sécurité sociale pour cette zone géographique.

Article 54

En vigueur étendu

Il est rappelé que l'employeur doit mettre en place, a minima, une couverture de base conventionnelle obligatoire pour le salarié dit « isolé » (seul, hors ayants droit et conjoint).

Le financement de cette couverture frais de santé de base est réparti à parts égales entre l'employeur et le salarié :

- 50 % à la charge de l'employeur ;
- 50 % à la charge du salarié.

Article 55

En vigueur étendu

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien de salaire (total ou partiel) ou perception d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'entreprise, les garanties sont maintenues pendant toute la période de la suspension, leur financement étant assuré aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent aux salariés du collège cadres ou non cadres correspondant dans l'entreprise.

Il en est de même en cas de congé lié à une maternité, à une paternité ou à une adoption.

En cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, les garanties sont interrompues. L'interruption des garanties s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord. Pendant cette période, aucune cotisation n'est due au titre de l'intéressé.

Article 56

En vigueur étendu

Le maintien des garanties applicables est celui fixé à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Article 57

En vigueur étendu

Les entreprises ont la liberté de retenir le ou les organismes assureurs de leur choix parmi les organismes mentionnés à l'article 1er de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, à savoir :

- institutions de prévoyance relevant du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale ;
- mutuelles relevant du code de la mutualité ;
- entreprises régies par le code des assurances.

Chapitre X Régime de retraite et de prévoyance

Article 58

En vigueur étendu

Le régime général de retraite et de prévoyance assuré aux salariés permanents des entreprises assujetties à la présente convention est composé :

- d'un régime de retraite complémentaire à celle assurée par la sécurité sociale, comme défini au présent chapitre ;
- d'un régime de prévoyance comme défini au présent chapitre.

Article 59

En vigueur étendu

59.1. Pour la partie inférieure au plafond de la sécurité sociale (tranche A)

Les entreprises employeurs entrant dans le champ d'application de la présente convention collective sont tenues d'adhérer à la caisse BTP Retraite, 7, rue du Regard, 75006 Paris.

La répartition de la cotisation pour ce régime entre le salarié et l'employeur ne pourra pas excéder 50 % à la charge du salarié, le différentiel étant couvert par l'employeur.

Cette obligation est applicable pour les salariés cadres et assimilés tels que définis au paragraphe B.

59.2. Pour la partie égale ou supérieure au plafond de la sécurité sociale (tranches B et C)

Le régime de retraites par répartition institué par la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 est obligatoirement applicable aux salariés classés dans le personnel d'encadrement, suivant définition figurant à l'article 17 de la présente convention (cadres à partir du niveau G et assimilés cadres pour les salariés au niveau F).

Ce régime pourra éventuellement être étendu, par voie d'accord, au sein des entreprises, dans les conditions définies à l'article 36 de l'annexe I à la convention du 14 mars 1947, aux salariés dont le niveau de classification est au moins égal au niveau C.

La cotisation fixée pour ce régime est à la charge de l'employeur et du salarié selon une répartition telle que définie par l'article 6 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Pour ce régime, les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective peuvent adhérer à la caisse nationale de retraite du bâtiment, des travaux publics et des industries connexes (CNRBTPIC), 7, rue du Regard, 75006 Paris.

Article 60

En vigueur étendu

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective sont tenues de souscrire, pour leurs salariés relevant de l'article 59 ci-dessus, un régime de prévoyance de base, dont les prestations et les taux de cotisation sont définis à l'annexe III de la présente convention.

Peuvent également prétendre au bénéfice des prestations nées du présent régime et dans les conditions fixées par celui-ci :

- les anciens salariés cadres des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective lorsqu'ils relèvent des dispositions de maintien de garanties prévues au présent régime ;
- leurs ayants droit tels qu'ils sont définis pour chaque prestation par le présent régime.

La répartition de la cotisation pour ce régime entre le salarié et l'employeur ne pourra pas excéder 50 % à la charge du salarié, le différentiel étant couvert par l'employeur.

Article 61

En vigueur étendu

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective sont tenues d'adhérer, pour leurs salariés autres que ceux visés par les articles 59 et 60 ci-dessus, à la caisse BTP-Retraite, 7, rue du Regard, 75006 Paris.

La retraite complémentaire à celle assurée par la sécurité sociale, fondée sur le principe de la répartition, sera conforme à la législation en vigueur.

La répartition de la cotisation pour ce régime entre le salarié et l'employeur ne pourra pas excéder 50 % à la charge du salarié, le différentiel étant couvert par l'employeur.

Les entreprises déjà adhérentes à un organisme de retraite autre que celui désigné pourront poursuivre leur adhésion.

Article 62

En vigueur étendu

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective sont tenues de souscrire, pour leurs salariés autres que ceux visés par les articles 59 et 60 ci-dessus, un régime de prévoyance de base, dont les garanties et les taux sont définis à l'annexe III de la présente convention.

Peuvent également prétendre au bénéfice des prestations nées du présent régime et dans les conditions fixées par celui-ci :

- les anciens salariés non-cadres des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective lorsqu'ils relèvent des dispositions de maintien de garanties prévues au présent régime ;
- leurs ayants droit tels qu'ils sont définis pour chaque prestation par le présent régime.

La répartition de la cotisation pour ce régime entre le salarié et l'employeur ne pourra pas excéder 50 % à la charge du salarié, le différentiel étant couvert par l'employeur.

Article 63

En vigueur étendu

(Article réservé)

Article 64

En vigueur étendu

Les prestations indemnités journalières, rentes d'incapacité, rentes d'éducation sont revalorisées annuellement lors de chaque exercice.

Chapitre XI Rupture du contrat de travail

Article 65

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 66

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 67

En vigueur étendu

Licenciement pour motif personnel

Le licenciement pour motif personnel est obligatoirement précédé d'un entretien au cours duquel l'employeur indique les motifs de la mesure envisagée et recueille les observations du salarié. Celui-ci a la faculté de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou dont le nom figure sur la liste des conseillers des salariés, lors de son entretien.

Si le licenciement est décidé, l'employeur le notifie au salarié par lettre recommandée avec avis de réception, selon la procédure fixée par le code du travail.

Le salarié licencié bénéficie :

- du délai-congé ou préavis défini à l'article 66 ci-dessus ou, le cas échéant, de l'indemnité compensatrice correspondante (sauf en cas de faute grave ou lourde) ;
- de l'indemnité de licenciement telle qu'elle est prévue à l'article 68 de la présente convention (sauf en cas de faute grave ou lourde) ;
- de l'indemnité compensatrice de congés payés à laquelle il peut prétendre, y compris pour la période couverte par le délai-congé ou préavis (*sauf en cas de faute lourde*) (1) ;
- de toutes les autres indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles auxquelles il a droit.

Licenciement pour motif économique

L'employeur qui envisage de licencier un ou plusieurs salariés pour motif économique est tenu de respecter la procédure définie par le code du travail.

Priorité de réengagement

En cas de licenciement prononcé pour motif économique, le salarié, à condition d'en avoir fait la demande écrite à l'employeur au cours des 12 mois suivant son licenciement, a priorité de réengagement, et ce pendant un délai de 1 an à dater de ce licenciement.

L'employeur est tenu d'aviser le salarié du rétablissement de son emploi par lettre recommandée avec avis de réception au dernier domicile connu du salarié par l'employeur. Le salarié dispose alors d'un délai de 15 jours, à première présentation de cette notification, pour communiquer sa décision à l'employeur. *Passé ce délai, et sans réponse du salarié, l'employeur est délivré de toutes obligations envers celui-ci.* (2)

Licenciement pour faute grave ou lourde

Le licenciement pour faute grave supprime toutes les indemnités de licenciement et le préavis.

La faute lourde entraîne les mêmes conséquences *et, de plus, supprime l'indemnité de congés payés.*(3)

(1) Les mots « (sauf en cas de faute lourde) » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 3141-28 du code du travail.

(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

(2) La phrase « passé ce délai, et sans réponse du salarié, l'employeur est délivré de toutes obligations envers celui-ci » est exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 1233-45 du code du travail.

(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

(3) Les mots « et de plus supprime l'indemnité de congés payés » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 3141-28 du code du travail.

(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

Article 68

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1234-9 et R. 1234-2 du code du travail.

(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

Article 69

En vigueur étendu

L'âge de cessation d'activité permettant aux salariés de faire valoir leurs droits à la retraite est fixé par la loi.

Le départ ou la mise à la retraite est un événement qui se prépare longtemps à l'avance. L'employeur qui envisage une mise à la retraite ou le salarié qui prévoit un départ à la retraite doit en informer l'autre partie, sous réserve du respect du préavis légal.

Cette cessation d'activité ouvre droit à l'allocation de fin de carrière.

Les salariés invités à faire valoir leurs droits à la retraite ou ceux qui la prennent volontairement à un âge égal ou supérieur aux dispositions légales ou à un âge inférieur en raison de leurs droits particuliers en vertu de la législation en vigueur perçoivent une allocation de fin de carrière proportionnelle à leur ancienneté dans l'entreprise, ainsi calculée :

- il sera versé au salarié, par année de présence dans l'entreprise, une allocation dont le montant est égal à 1/8 du salaire brut mensuel moyen déterminé par les 12 derniers mois de présence, y compris toutes primes, gratifications et autres éléments constitutifs du salaire contractuel ;
- pour toute fraction d'année, le montant de l'allocation sera proportionnel au nombre de mois de présence inclus dans cette fraction.

Bénéficiaires des dispositions du présent article les salariés reconnus inaptes à l'exercice de leur profession, et, de ce fait, admis à la retraite anticipée, en application de la législation de la sécurité sociale, l'allocation sera calculée dans ce cas comme si le salarié était resté en fonction jusqu'à son âge légal de

Chapitre XII Accords d'entreprise

Article 70

En vigueur étendu

Dans le respect des dispositions des articles L. 2253-1 à L. 2253-4 du code du travail, les négociations dans les entreprises d'économistes de la construction pourront porter sur tous les thèmes pouvant faire l'objet d'une négociation collective, sauf la classification, les salaires minima conventionnels, les garanties collectives mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, et la mutualisation des fonds de la formation professionnelle.

Aucune disposition d'accord collectif ne pourra être moins favorable que celle de la présente convention. Ce caractère s'apprécie par catégorie d'avantages. Cette disposition ne concerne toutefois pas les cas dans lesquels le législateur prévoit expressément la primauté de l'accord d'entreprise sur la convention collective de branche, comme c'est le cas notamment en matière des temps de travail.

Aucune proposition syndicale ne pourra être écartée des discussions sans avoir fait l'objet d'un examen et d'une réponse circonstanciée et écrite.

(1) Article étendu sous réserve des articles L. 2253-1 et suivants du code du travail dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.

(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

Article 71

En vigueur étendu

Les accords d'entreprise sont négociés entre l'employeur et des organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise, sur la base des critères de représentativité définis aux articles L. 2121-1 et L. 2122-1 du code du travail. (1)

La validité d'un accord est subordonnée aux trois conditions cumulatives ci-après (1) :

- sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel et quel que soit le nombre de votants (2) ;

- l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants ;

- le dépôt auprès de l'autorité administrative.

Cet accord devra être communiqué par l'employeur à la commission paritaire nationale de validation des accords.

(1) Les deux premiers alinéas de l'article 71 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2232-12 à L. 2232-20 du code du travail dans leur rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017.

(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

(2) Le troisième alinéa de l'article 71 est exclu de l'extension en application de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

Article 72

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail, dans les entreprises d'économistes de la construction de moins de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sans mandat syndical pourront négocier et conclure des accords collectifs de travail.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail.

(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

Article 73

En vigueur étendu

Les signataires s'engagent à faciliter le droit à la représentation collective dans les entreprises en l'absence de délégués syndicaux ou de représentants élus du personnel et lorsqu'un procès-verbal de carence a été établi dans les entreprises assujetties à l'obligation d'élections. L'employeur peut négocier dans les conditions fixées à l'article L. 2232-24 du code du travail avec un ou plusieurs salariés spécialement mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau de la branche au sens de l'article L. 2122-5.

Les syndicats, représentatifs au niveau de la branche au sens de l'article L. 2122-5 du code du travail, sont informés par l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception, au moins 30 jours à l'avance, de la date prévue de la première réunion de négociation et de son objet.

Pendant toute la durée de la négociation et jusqu'à sa conclusion, le salarié mandaté par une des organisations représentatives dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans la limite qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 14 heures mensuelles, considéré comme temps de travail effectif, non compris le temps passé en réunion de négociation avec l'employeur.

Préalablement à l'engagement de la négociation, l'employeur devra s'assurer de la nature du mandat détenu par le salarié mandaté et définira le calendrier des réunions de négociation. Le terme de la négociation sera constaté par la signature d'un accord d'entreprise ou par un procès-verbal de désaccord.

L'accord négocié dans ces conditions n'acquiert valeur d'accord collectif qu'après avoir été approuvé par les salariés de l'entreprise à la majorité des suffrages exprimés lors de la consultation prévue par l'article L. 2232-27 du code du travail.

L'accord devient applicable après dépôt auprès de l'autorité administrative. Une copie de l'accord accompagnée de l'avis de réception de la notification est adressée à la commission paritaire nationale des accords collectifs par courrier recommandé avec avis de réception.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-24 du code du travail.

(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

Article 74

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de validation est saisie par la partie signataire la plus diligente de l'accord soumis à validation.

Cette saisine doit s'effectuer par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, adressée à la présidence de la commission paritaire nationale de validation. Cette lettre est accompagnée d'un dossier comportant :

- une copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur, en lettre recommandée avec avis de réception, à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche sur sa décision d'engager des négociations collectives (la liste et l'adresse des organisations syndicales représentatives sont indiquées en préambule de la convention collective) ;

- un document indiquant, à la date de signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du code du travail ;

- un exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation en version papier et un exemplaire en version numérique ;

- le double du formulaire Cerfa de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;

- les nom et adresse de l'entreprise, la nature et l'adresse de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé, le nom des élus de cette instance ayant signé l'accord.

Si le dossier de demande ne comporte pas l'ensemble de ces documents, la présidence de la commission de validation, dès réception du dossier, demande à la partie ayant saisi la commission de le compléter.

Dès que le dossier est complet, la présidence de la commission adresse, le plus rapidement possible, par courrier ou messagerie électronique, à chacune des organisations membres préalablement à la date de la réunion de la commission au cours de laquelle la demande de validation sera examinée une copie

de l'ensemble de ces éléments.

La convocation doit être envoyée aux membres de la commission paritaire nationale de validation au moins 15 jours calendaires avant la date de la réunion.

Les réunions de chaque commission paritaire nationale de validation se tiennent selon une périodicité de 3 mois (sauf absence de dossier).

(1) Article exclu de l'extension en application de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.
(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

Article 75

En vigueur étendu

La commission rend une décision de validation dans l'hypothèse où l'accord respecte les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission rend une décision de rejet dans l'hypothèse où l'accord ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Toute décision de rejet doit être motivée.

Le contrôle de la commission ne peut pas porter sur l'opportunité de l'accord.

La validation par la commission paritaire nationale de validation est considérée comme acquise dès lors qu'une majorité en suffrages exprimés s'est dégagée en ce sens.

Lorsque la commission paritaire nationale de validation n'a pas pris sa décision dans un délai de 4 mois à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de la demande de validation, l'accord est réputé validé.

Par ailleurs, au sein de la commission paritaire nationale de validation, chaque organisation syndicale de salariés aura un représentant et les organisations professionnelles d'employeurs disposeront d'un nombre de voix égal.

(1) Article exclu de l'extension en application de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.
(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

Article 76

En vigueur étendu

La décision explicite de la commission paritaire nationale de validation est notifiée aux parties à l'accord dans un délai de 15 jours calendaires à compter de la date de la réunion au cours de laquelle la décision a été prise.

La décision est notifiée à la partie signataire qui a saisi la commission par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

La décision implicite de validation, visée à l'article 75, est notifiée à la demande d'une des parties signataires de l'accord d'entreprise.

(1) Article exclu de l'extension en application de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.
(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

Chapitre XIII Commissions paritaires

Article 77

En vigueur étendu

Les commissions paritaires sont les suivantes :

- commission paritaire nationale de la négociation collective (CPNNC) ;
- commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ;
- *commission paritaire nationale de validation des accords (CPNVA) (1).*

77.1. Composition des commissions

Les commissions sont composées de représentants dûment mandatés par leurs organisations syndicales représentatives entrant dans le champ d'application de la présente convention à raison d'un titulaire et d'un suppléant par organisation de salariés et d'un nombre total au plus égal de membres des organisations patronales.

77.2. Fonctionnement des commissions

Les commissions élisent en leur sein chaque année une présidence composée d'un président et d'un vice-président.

Le président est alternativement soit du collège employeurs, soit du collège salariés.

Le vice-président appartient obligatoirement à l'autre collège.

Le président a pour fonctions :

- de coordonner et d'animer l'activité de la commission ;
- de convoquer par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme les organisations syndicales aux réunions par tout moyen adapté dans un délai de 15 jours avant la date de celles-ci, en y joignant les dossiers nécessaires.

Le vice-président a pour fonctions :

- d'assurer le secrétariat du paritarisme ;
- de rédiger les comptes rendus et les accords, avant validation en commission.

L'ordre du jour est préparé par la présidence.

Les organisations syndicales représentatives peuvent ajouter un point à l'ordre du jour, et celui-ci ne pourra être écarté et fera l'objet d'un examen spécifique et circonstancié.

En l'absence de consensus, les décisions sont prises à la majorité des présents ou dûment représentés par pouvoir de l'une des organisations syndicales représentatives de la branche.

77.3. Missions des commissions

A. - *Commission paritaire nationale de la négociation collective (CPNNC)(2) :*

- *l'étude de nouveaux textes ou la proposition de textes émanant d'une organisation syndicale représentative ;*
- la révision des textes de la convention nationale en fonction de nouvelles législations et la rédaction d'avenants tendant à les modifier ;
- la négociation au minimum deux fois par an des salaires minimum conventionnels applicables au champ d'application de cette convention ;
- l'interprétation des articles de la convention collective à la demande d'une organisation syndicale représentative.

B. - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) :

- l'analyse de la situation économique et de l'emploi dans la profession ;
- la proposition de toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi et notamment d'être organisme prescripteur des activités de l'observatoire des métiers ;
- la définition d'une politique de formation ;
- les relations avec l'OPCA de la profession.

C. - Commission paritaire nationale de validation des accords (CPNVA) (3) :

- la validation des accords d'entreprise conformément aux dispositions du chapitre XIV.

77.4. Fréquence des réunions

Les commissions paritaires nationales susvisées se réuniront au minimum quatre fois par an et à la demande d'une organisation syndicale représentative autant de fois qu'il sera utile en fonction des besoins.

En revanche, la commission paritaire nationale de validation des accords (CPNVA) se réunira selon les modalités définies au chapitre XIV. (4)

Les commissions peuvent se diviser en groupes de travail.

La mise en forme et la diffusion des comptes rendus et des accords sont assurées par le collège employeurs.

(1) Le troisième tiret de l'article 77 est exclu de l'extension en application de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

(2) Le A de l'article 77.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

(3) Le C de l'article 77.3 est exclu de l'extension en application de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

(4) Le deuxième alinéa de l'article 77.4 est exclu de l'extension en application de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

Chapitre XIV Développement du paritarisme

Article 78

En vigueur étendu

Les parties signataires confirment leur attachement à développer une politique de négociation conventionnelle de qualité, ce qui implique la mise en œuvre de moyens. C'est l'esprit dans lequel les signataires entendent définir le cadre de fonctionnement de leurs travaux afin de garantir le droit des salariés et des employeurs à la négociation collective. En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Il est institué un fonds de fonctionnement et de développement du paritarisme dans le cadre de la convention collective nationale, destiné à financer notamment :

- le remboursement des frais de déplacement (transport, repas, hébergement) des représentants employeurs et des représentants salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métrologues-vérificateurs composant les délégations syndicales représentatives appelées à participer aux travaux et réunions paritaires liés à la convention collective nationale des entreprises d'économistes de la construction et de métrologues-vérificateurs ;

- le remboursement aux employeurs du maintien de la rémunération (salaires et charges) de leurs salariés, représentants mandatés par leur organisation syndicale représentative pour participer à ces réunions ;

- les frais de secrétariat, d'édition, de diffusion, d'information liés à la convention collective nationale et aux diverses commissions afférentes ;

- les frais de collecte exposés par l'organisme défini ci-dessous, chargé du recouvrement.

Un règlement intérieur conclu entre les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés signataires définira les modalités de prise en compte des différentes dépenses liées à l'application du présent accord et fixera les modalités de gestion des fonds collectés.

Les parties contractantes conviennent que les dispositions du présent avenant, y compris le taux de cotisation, pourront être modifiées en fonction de l'examen des statistiques portant sur l'utilisation des fonds.

Article 79

En vigueur étendu

Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation annuelle, à la charge des employeurs, assise sur la masse salariale brute de l'effectif salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métrologues-vérificateurs. Le taux de cette cotisation est fixé à 0,15 %, appelé dès le premier euro.

Les parties signataires mandatent l'OPCA-PL (organisme paritaire collecteur agréé des professions libérales) pour recouvrer auprès des entreprises d'économistes de la construction et de métrologues-vérificateurs cette cotisation selon des modalités suivantes :

- la cotisation est appelée en même temps mais distinctement des cotisations de financement de la formation continue ;

- la cotisation de l'année N est appelée l'année N + 1 ;

- l'assiette de contribution est constituée par la masse salariale brute de l'année N.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions du III de l'article L. 6332-1 du code du travail.

(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

Chapitre XV Dispositions diverses

Article 80

En vigueur étendu

Les textes de la présente convention et ceux de ses annexes figurant à l'article 84 seront déposés auprès des services du ministre chargé du travail et des conventions collectives ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion, conformément aux articles L. 132-10, alinéa 1, L. 2231-6, L. 132-10, alinéa 3, L. 2261-1, L. 132-10, alinéa 4, L. 2262-8, L. 312-10, alinéas 1 et 2, D. 2231-2 du code du travail.

La présente convention collective nationale et ses annexes entreront en vigueur 2 mois à compter du jour qui suivra ce dépôt.

(1) Article étendu à l'exclusion des références aux articles du code du travail ancien L. 132-10 al. 1, L. 132-10 al. 3, L. 132-10 al. 4 et L. 132-10 al. 1 et 2.

(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

Article 81

En vigueur étendu

Conformément au code du travail, tout syndicat professionnel non signataire de la présente convention pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion auprès du ministère chargé du travail et des conventions collectives et du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion de la convention.

Le syndicat qui aura décidé d'adhérer à la présente convention est tenu d'en informer les parties déjà contractantes par lettre recommandée avec avis de réception.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

Article 82

En vigueur étendu

En application des articles L. 131-1 et (1) L. 2221-1 du code du travail, les parties contractantes de la présente convention et de ses annexes effectueront, dans le délai maximum de 1 mois après leur dépôt, l'ensemble des formalités nécessaires pour l'obtention de leur extension à l'ensemble du secteur d'activité entrant dans son champ d'application.

(1) Les mots « L. 131-1 et » sont exclus de l'extension en tant qu'ils visent un article du code du travail ancien.

(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

Article 83

En vigueur étendu

Il ne peut être dérogé aux stipulations de cette convention collective par un accord d'entreprise dans un sens moins favorable au salarié.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail.
(Arrêté du 4 mars 2019 - art. 1)

Article 84

En vigueur étendu

La présente convention comporte une série de dispositions qui sont précisées en annexes jointes :

- Annexe I « Classification » ;
- Annexe II « Relative à la formation professionnelle » ;
- Annexe III « Relative au régime de prévoyance » ;
- Annexe IV « Relative au régime de complémentaire santé ».

Annexes

Annexe I Grilles hiérarchiques de classification

En vigueur étendu

Tableau 1 : ETAM selon les critères classants

Critère	Niveau A 1	Niveau A 2	Niveau B	Niveau C	Niveau D	Niveau E	Niveau F
Contenu de l'activité	Position d'accueil Travaux simples répétitifs	Exécute des tâches élémentaires	Exécute des tâches simples	Accomplit des actions Résout des problèmes courants	Accomplit des actions Résout des problèmes à partir de méthodes et de techniques préétablies	Accomplit des missions Résout des problèmes de technicité complexe	Accomplit des missions Maîtrise son domaine d'activité Peut être assisté et responsable des travaux réalisés par d'autres salariés sous son contrôle
Responsabilité dans l'organisation du travail		Est responsable de la qualité de l'exécution de son travail	Est responsable de la qualité d'exécution de son travail	Est responsable de la qualité d'exécution de son travail	Est responsable de la qualité d'exécution de son travail	Est responsable de la qualité de la réalisation de son travail Peut se faire aider par d'autres salariés	Est responsable de la qualité de la réalisation de son travail
Autonomie					Agit dans un cadre d'autonomie	Agit dans le cadre d'une autonomie adaptée aux méthodes et techniques	Agit de manière autonome
Initiative	Reçoit des consignes précises Fait l'objet d'un contrôle permanent	Agit à partir d'instructions précises Fait l'objet d'un contrôle fréquent	Agit à partir d'instructions constantes dans un cadre défini Fait l'objet d'un contrôle régulier	Agit à partir d'instructions générales Peut prendre des initiatives repérées dans le choix des procédures Rend compte à sa hiérarchie	Peut nécessiter la prise d'initiatives validées dans le choix des procédures Rend compte à sa hiérarchie	Prend des initiatives dans le choix des procédures Rend compte à sa hiérarchie	Prend des initiatives dans le choix des procédures Rend compte à sa hiérarchie
Capacité à recevoir délégation					Peut représenter l'entreprise dans le cadre de consignes précises définies par sa hiérarchie	Peut représenter l'entreprise	Représente et agit pour l'entreprise par délégation dans le cadre de directives reçues
Technicité, expertise	Ce niveau ne requiert pas de technicité spécifique	Ce niveau ne requiert pas de technicité particulière du métier	Ce niveau requiert une technicité courante du métier	Ce niveau requiert une technicité courante confirmée du métier	Ce niveau requiert une technicité maîtrisée du métier	Ce niveau requiert une technicité complexe du métier Maîtrise la communication interne et externe	Ce niveau requiert la possession d'une technicité dans les dossiers connexes du métier
Compétences acquises par expérience ou formation	Sans diplôme de l'Education nationale et connaissances professionnelles Aptitude à l'acquisition de compétences	Correspond au diplôme de niveau V de l'Education nationale acquis : - par formation initiale ou continue et/ou expérience professionnelle équivalente	Correspond au diplôme de niveau IV de l'Education nationale acquis : - par formation initiale ou continue et/ou expérience professionnelle équivalente ou acquise en niveau A 2	Correspond au diplôme de niveau III de l'Education nationale acquis : - par formation initiale ou continue et/ou expérience professionnelle équivalente ou acquise en niveau B	Correspond au diplôme de niveau II de l'Education nationale acquis : - par formation initiale ou continue et/ou expérience professionnelle équivalente ou acquise en niveau C	Correspond au diplôme de niveau II de l'Education nationale acquis : - par des connaissances structurées ; - par formation initiale ou continue et/ou expérience professionnelle équivalente ou acquise en niveau D	Correspond au diplôme de niveau II de l'Education nationale acquis : - par des connaissances étendues et maîtrisées ; - par formation initiale ou continue et/ou expérience professionnelle équivalente ou acquise en niveau E

Tableau 2 : cadres selon les critères classants

Critère	Niveau G	Niveau H	Niveau I
---------	----------	----------	----------

Contenu de l'activité	Accomplit des missions Applique des méthodes et des pratiques d'organisation du travail Résout des problèmes courants Peut être amené à transmettre ses connaissances et son expérience professionnelle	Gère des projets et études Assure et assume la coordination de groupes de salariés ou de travail Résout des problèmes complexes Propose des solutions nouvelles Peut être amené à transmettre ses connaissances et son expérience professionnelle	Collabore à l'élaboration et aux choix stratégiques, techniques, commerciaux, administratifs de l'entreprise Peut diriger une structure ou un service
Responsabilité dans l'organisation du travail	Est responsable de la qualité de la réalisation de ses missions	Est responsable de son activité	Est responsable de la réalisation des objectifs définis
Autonomie, initiative	Agit à partir de directives générales dans le cadre d'une autonomie constante définie dans ses indications et orientations Rend compte à sa hiérarchie	Agit dans le cadre d'une autonomie de projets et d'études en lien avec sa hiérarchie	Agit dans le cadre d'une autonomie de délégation de gestion
Capacité à recevoir délégation	Peut être amené à assurer des relations avec des partenaires internes ou externes	Peut être amené à assurer la représentation de l'entreprise auprès de partenaires internes et externes	Possède une délégation de gestion
Technicité, expertise	Ce niveau requiert des capacités d'organisation du travail et d'intégration au sein d'une organisation de l'entreprise et de motivation à acquérir de nouveaux savoirs	Ce niveau requiert des capacités de coordination et de négociation	Ce niveau requiert la maîtrise complète des moyens et des contraintes de l'activité et la capacité à définir les outils, les compétences, les choix adaptés à la réalisation des orientations et des objectifs de l'entreprise
Compétences acquises par expérience ou formation	Correspond au diplôme de niveau II de l'Education nationale acquis par : - formation initiale ou continue et/ou par expérience professionnelle équivalente ou acquise en niveau F	Correspond au diplôme de niveaux II et I de l'Education nationale acquis par : - formation initiale ou continue et/ou par expérience professionnelle équivalente ou acquise en niveau G.	

Tableau 3 : glossaire des termes employés

Adaptation : faculté du salarié à maîtriser son activité et sa situation de travail.

Autonomie : capacité de décision dans la réalisation d'actions et de missions.

Classification : système de classement et de hiérarchisation des qualifications.

Complexe : nécessitant des efforts d'analyse.

Connaissances : acquisition de savoirs et de savoir-faire.

Connexe : rapport de similitude ou de dépendance.

Courant : usuel, habituel.

Elémentaire : très simple, réduit à l'essentiel.

Exécuter : mener à bien une procédure.

Expérience : connaissance acquise par une longue pratique.

Initiative : aptitude à décider, à agir et à entreprendre spontanément.

Instruction : explication verbale ou écrite.

Maîtrise : sûreté d'un savoir-faire.

Métier : profession caractérisée par une spécialité exigeant un apprentissage et/ou de l'expérience.

Mission : charge confiée pour exécution.

Objectif : but que l'on se propose d'atteindre.

Orientation : direction déterminée à partir de repères.

Responsabilité : capacité à prendre et à assumer une décision.

Savoir : ensemble de connaissances acquises par l'apprentissage ou/et l'expérience.

Savoir-faire : réalisation de pratiques à partir de connaissances acquises.

Simple : présentant peu de difficultés mais nécessitant des efforts de réalisation.

Stratégies : ensemble d'orientations et de décisions.

Technique-technicité : ensemble de pratiques et de savoir-faire dans une compétence professionnelle.

Annexe II Formation professionnelle tout au long de la vie au sein de la branche

En vigueur étendu

Elle a pour objet d'intégrer les nouvelles dispositions relatives à la formation professionnelle issues de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 et précise les obligations relatives au versement des contributions de formation professionnelle des salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métreaux-vérificateurs (art. 39.1 et 39.2 de la convention collective nationale) ainsi que la prise en charge des formations par l'OPCA-PL (art. 39.3 de la convention collective nationale).

Elle détermine par ailleurs les règles de fonctionnement du compte personnel de formation. Il est arrêté conformément aux décisions prises par la commission paritaire nationale pour l'emploi dans sa séance du 19 novembre 2014.

Article 1er

En vigueur étendu

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises versent leur contribution légale de formation à l'OPCA-PL dénommé Actaliens, à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un DOM, qui, selon les dispositions légales, peuvent verser leur contribution formation à un organisme interprofessionnel.

Cette contribution est calculée et répartie comme suit :

Entreprises de 1 à 9 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 0,55 % de la masse salariale brute et se répartit ainsi :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation ;

- 0,40 % au titre du plan de formation.

Entreprises de 10 à 49 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute et se répartit ainsi :

- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,20 % au titre du plan de formation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
- 0,15 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,15 % au titre du congé individuel de formation.

Entreprises de 50 à 299 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute et se répartit ainsi :

- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,10 % au titre du plan de formation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
- 0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,20 % au titre du congé individuel de formation.

Entreprises de 300 salariés et plus

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute et se répartit ainsi :

- 0,40 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation ;
- 0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- 0,20 % au titre du congé individuel de formation.

Article 2

En vigueur étendu

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises de 1 à 299 salariés versent une contribution conventionnelle de formation à l'OPCA-PL dénommé Actalians, qui s'élève à :

- 0,05 % de 1 à 9 salariés ;
- 0,55 % de 10 à 299 salariés,

de la masse salariale brute des salariés, à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un DOM, qui, selon les dispositions légales, peuvent verser leur contribution formation à un organisme interprofessionnel.

Article 3

En vigueur étendu

Les formations prioritaires (art. 35.3 de la convention collective nationale) ainsi que les prises en charge financières de la formation (art. 39.3 de la convention collective nationale) sont définies par les dispositions du tableau ci-dessous :

Thème	Durée maximale du contrat	Durée de la formation	Prise en charge de la formation (pédagogie)	Prise en charge forfaitaire des salaires
Contrats définis comme prioritaires par la branche professionnelle				
- BTS économie de la construction	24 mois	1 200 h	9,15 €/h	CDI : 15,85 €/h CDD : 13,85 €/h
- Bac pro technicien du bâtiment				
- Bac pro études et économie de la construction				
Titre de secrétaire technique, option cadre de vie	12 mois	378 h	9,15 €/h	10 €/h
Licence économie de la construction	12 mois	600 h	9,15 €/h	CDI : 15,85 €/h CDD : 13,85 €/h
Master en économie de la construction	24 mois	1 200 h	9,15 €/h	CDI : 15,85 €/h CDD : 13,85 €/h

Cette prise en charge sera conditionnée à l'obligation pour l'entreprise d'accueil de nommer un tuteur ayant reçu une formation de tutorat d'une durée minimum de 2 jours. Le tuteur peut être responsable de l'entreprise ou un collaborateur confirmé dans les domaines disciplinaires de la formation suivie par le titulaire du contrat de professionnalisation.

L'exercice de la fonction tutorale sera pris en charge dans la limite du plafond réglementaire de 230 € par mois.

Article 4

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2015, un compte personnel de formation est ouvert aux salariés. Ce compte est alimenté à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond de 150 heures.

L'acquisition s'effectue pro rata temporis pour les salariés en activité à temps partiel.

Le compte personnel ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus de mobiliser son compte ne constitue pas une faute du salarié.

Les heures de formation éligibles au compte personnel de formation demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de leur titulaire. Le compte personnel de formation est fermé lorsque son titulaire est admis à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Dispositions transitoires

Le crédit d'heures de formation acquis au titre du droit individuel à la formation non utilisé au 31 décembre 2014 est utilisable dans le cadre du compte personnel de formation jusqu'au 31 décembre 2020. Ce crédit ne figure pas dans le compteur du compte personnel de formation du salarié mais doit être justifié auprès de l'OPCA-PL dénommé Actalians qui finance le compte personnel de formation au moment de son utilisation. Ces heures peuvent se cumuler aux heures acquises au titre du compte personnel de formation dans la limite de 150 heures.

Actions de formations éligibles

Sont actuellement éligibles au compte personnel de formation, au titre de la liste élaborée conformément à l'article L. 6323-16 du code du travail :

- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences et l'accompagnement à la VAE.

Les autres formations éligibles au CPF sont déterminées, sous condition d'être inscrites sur une liste, parmi les formations sanctionnées par :

- une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- les certifications inscrites à l'inventaire mentionné à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Les listes des formations éligibles au CPF sont élaborées au niveau national ou au niveau régional :

- la CPNEFP (cette liste est actualisée chaque année) ;
- le COPINEF ;
- le COPIREF de la région où travaille le salarié.

Annexe III Régime de prévoyance des salariés des entreprises d'économistes de la construction

En vigueur étendu

La présente annexe a pour objet de définir le régime de prévoyance auquel doivent souscrire pour leurs salariés non-cadres et cadres, les entreprises relevant de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métreaux-vérificateurs.

Les intitulés des titres et paragraphes de la présente annexe sont rédigés de la manière suivante :

Titre A. - Régime des cadres

- I. - Définition du régime et de ses garanties
- II. - Maintien et cessation des garanties
- III. - Taux de cotisations

Titre B. - Régime des non-cadres

- I. - Modalités de fonctionnement du régime des non-cadres
- II. - Définition des garanties
- III. - Maintien et cessation des garanties
- IV. - Taux de cotisations.

Titre A. - Régime des cadres

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2018/0036/boc_20180036_0000_0010.pdf

(1) Définition du salaire de base (S)

Le salaire de base est le montant annuel de la rémunération brute du salarié soumise à cotisations pour l'exercice de référence, c'est-à-dire l'exercice civil précédant celui du fait générateur de la prestation. Il se compose :

- du salaire de base tranche A = fraction du salaire total de base limité au plafond de la sécurité sociale ;
- du salaire de base tranche B = fraction du salaire total compris entre 1 et 4 plafonds de la sécurité sociale.

(2) Définition du conjoint du cadre

À la date du décès du cadre, est considéré comme conjoint :

- la personne ayant un lien matrimonial en cours avec celui-ci ;
- à défaut, la personne liée au cadre par un pacte civil de solidarité (Pacs), si elle ne bénéficie pas d'avantages de même nature de la part d'un régime de prévoyance au titre d'une autre personne que le cadre ;
- à défaut, le concubin si les conditions suivantes sont réunies :
 - le concubinage est notoire et est justifié par un domicile commun ;
 - il n'existe aucun lien matrimonial ou de Pacs de part et d'autre ;
 - le cadre et son concubin ont domicilié leurs déclarations annuelles de revenus auprès de l'administration fiscale à la même adresse au cours de l'exercice précédent, ou bien ils ont un ou plusieurs enfants en commun (enfants nés de leur union ou adoptés, ou enfant à naître de leur union si le lien de filiation avec le cadre décédé est reconnu par l'état civil) ;
 - le concubin ne bénéficie pas d'avantages de même nature au titre d'une autre personne que le cadre.

(3) Définition des enfants à charge

a) Sont considérés comme à charge le ou les enfants nés du cadre ou adoptés par le cadre :

- i) âgés de moins de 18 ans ;
- ii) âgés de moins de 25 ans, célibataires, s'ils sont dans l'une des situations suivantes :
 - apprentis ;
 - scolarisés dans un établissement du second degré ou étudiants (y compris dans un autre pays de l'espace économique européen), sans être rémunéré au titre de leur activité principale ;
 - en contrat de professionnalisation ou en formation en alternance ;
 - demandeurs d'emploi inscrits au Pôle emploi et non indemnisés par le régime d'assurance chômage, célibataires, n'exerçant pas d'activité régulière rémunérée.

iii) sans limite d'âge, s'ils sont reconnus atteints, d'une invalidité au taux de 80 % ou plus, au sens de la législation sociale. Dans ce cas, le ou les enfants doivent être à la charge fiscale du cadre, et leur invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale, doit avoir été prononcée avant leurs 21 ans.

b) Sont également considérés comme enfants à la charge du cadre :

- les enfants du conjoint, répondant aux critères ci-dessus et à la charge fiscale du cadre ;
- les enfants du cadre nés viables, moins de 300 jours après le décès de ce dernier.

(4) RA : rémunération annuelle du cadre soumise à cotisations au titre du présent régime de prévoyance, au cours des 12 mois ayant précédé la date de l'accident ou le début de la maladie.

(5) T : Taux d'incapacité attribué par la sécurité sociale

(6) Forfait parentalité/ accouchement

a) Forfait parentalité :

Un forfait parentalité est versé à tout salarié couvert par le présent accord, pour chaque enfant né ou en cas d'adoption d'un enfant de moins de 7 ans.

Le montant de ce forfait est fixé à :

- 8 % du plafond mensuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance ou l'adoption.

Le forfait est également versé en cas de naissance sans vie, lorsque celle-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille.

b) Forfait accouchement :

Un forfait, dont le montant est fixé à 2,6 % du plafond annuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance, est versé à la femme salariée cadre pour chaque accouchement.

Ce forfait s'ajoute au forfait parentalité.

Le forfait est également versé en cas d'accouchement d'un enfant sans vie, lorsque celui-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille.

(7) L'indemnisation globale (part de la sécurité sociale comprise) ne peut excéder :

- 90 % du salaire brut de base pour les Indemnités journalières ;
- 85 % du salaire brut de base pour les rentes d'invalidité.

(8) Chirurgie

a) Définition du risque chirurgical :

Le risque chirurgical au sens du présent article est un événement fortuit provoqué par un état pathologique.

Par acte chirurgical, il faut entendre tout acte pratiqué lors d'une intervention chirurgicale en établissement hospitalier, codé ADC ou ACO à la classification commune des actes médicaux, et plus généralement toute intervention effectuée sous anesthésie générale.

Les traitements de cobalthérapie, de chimiothérapie et de corticothérapie sont assimilés à des interventions chirurgicales et à ce titre également pris en charge.

Sauf dispositions spécifiques ci-après, seules les interventions chirurgicales considérées comme telles par la sécurité sociale et donnant lieu à un remboursement de cet organisme ouvrent droit à participation.

b) Bénéficiaires :

Les personnes couvertes par le présent régime sont :

- le cadre ;
- son conjoint au sens du « (2) Notion de conjoint du cadre » de la présente annexe ;
- et leurs ayants droit à charge, au sens de la législation de la sécurité sociale.

c) Frais pris en charge :

Sont pris en charge, dans la limite des sommes déclarées à cet organisme, les actes pour lesquels un régime de base d'assurance maladie en France métropolitaine accorde un remboursement.

Le cumul des remboursements effectués auprès du cadre (incluant la part du régime de base et celle de couvertures complémentaires) ne peut être supérieur au total des frais encourus.

Par extension, sont également pris en charge même s'ils ne donnent pas lieu à intervention d'un régime de base d'assurance maladie en France métropolitaine, les frais de chambre particulière, de lit accompagnant pour les enfants de moins de 12 ans et le forfait hospitalier.

Les garanties prises en charge s'entendent après déduction :

- des dépenses prises en charge par le régime de sécurité sociale dont relèvent le participant et ses ayants droit ;
- des dépenses prises en charge par la couverture santé collective obligatoire dont relève l'entreprise du cadre.

d) Montant de la participation :

Le présent régime garantit un remboursement complémentaire à celui de la sécurité sociale :

- pour les actes codés ACO (et pour les actes codés ADA qui leur sont rattachés), à concurrence de 175 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) et pour le montant déclaré à la sécurité sociale ;
- pour les actes codés ADC, à concurrence des montants déclarés à la sécurité sociale, dans la limite de :
 - - 300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les médecins signataires du contrat d'accès aux soins ;
 - - 200 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les autres médecins ;
- pour les forfaits hospitaliers liés aux actes codés ADC, à concurrence des frais réels engagés ;
- pour les frais de chambre particulière ou de lit accompagnant pour les enfants de moins de 12 ans (ces derniers dans la limite d'une fois le plafond horaire de la sécurité sociale de l'année en cours arrondi à l'euro le plus proche) liés aux actes codés ACO et ADC, à concurrence des frais réels engagés, le cas échéant dans la limite des tarifs conventionnés avec l'organisme assureur.

Ces prises en charge s'entendent :

- à l'exclusion des participations forfaitaires mentionnées aux II et III de l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale ;
- à l'exclusion (en cas d'intervention en dehors du parcours de soins) :
 - - des dépassements d'honoraires mentionnés au 18 de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale ;
 - - de la majoration de la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale.

II. - Maintien et cessation des garanties

Les garanties visées par le présent régime cessent au jour où le salarié ne fait plus partie des effectifs Cadres ou assimilés de l'entreprise.

Toutefois, les garanties du régime peuvent être maintenues sans contrepartie de cotisation, aux conditions définies ci-après :

- en cas de licenciement, ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage ;
- en cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire ;
- pour les cadres en incapacité ou en invalidité (dans ce cas, le maintien concerne les garanties décès) ;
- en cas de décès du cadre (dans ce cas, le maintien concerne la garantie chirurgie au profit des ayants droit).

Dans tous les cas, le maintien porte sur les garanties en vigueur au moment de la rupture ou de la suspension du contrat de travail (sans que ces garanties puissent être inférieures à celles résultant des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale).

II. 1. - Maintien des garanties en cas de licenciement, ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

En cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation par l'assurance chômage, le droit au maintien des garanties est accordé à tout cadre, sans contrepartie de cotisation :

a) Temporairement, lorsque cette rupture a été suivie, immédiatement et de manière continue :

- par une indemnisation au titre de l'assurance chômage (y compris l'allocation de solidarité spécifique) ;
- ou du suivi d'un stage de formation professionnelle accompli dans les secteurs du bâtiment et des travaux publics ou agréé par une commission nationale paritaire de l'emploi du bâtiment et des travaux publics.

Dans ce cas le maintien des garanties est accordé :

- aussi longtemps que l'ancien cadre atteste, depuis la rupture de son contrat de travail, d'une situation continue d'indemnisation au titre de l'assurance chômage, d'indemnisation d'un arrêt maladie par la sécurité sociale ou du suivi d'un stage de formation professionnelle tel que susvisé ;
- et ce pendant une période maximale de 36 mois de date à date à compter de la date de fin du contrat de travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 4° du code de la sécurité sociale, ce maintien de garantie ne peut conduire l'ancien cadre à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

b) Sans limitation de durée, lorsque le cadre :

- a fait l'objet d'une mesure de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage alors qu'il était en arrêt de travail, ou a été reconnu invalide par la sécurité sociale sans que le contrat de travail n'ait été rompu, et n'exerce depuis cette date aucune activité rémunérée ;
- et bénéficie de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies au titre du présent régime.

c) Ne font pas obstacle au maintien des garanties :

- les périodes (dès lors qu'elles ne dépassent pas 30 jours calendaires en cumul) :
- de reprise temporaire d'activité ;
- ou pour lesquelles aucun justificatif de situation n'est fourni par le cadre ;
- les périodes qui correspondent aux différés d'indemnisation ou au délai de carence prévus par la convention d'assurance chômage.

II. 2. - Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien de salaire (total ou partiel) ou perception d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'entreprise, les garanties sont maintenues pendant toute la période de la suspension, leur financement étant assuré aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent aux cadres en activité.

Il en est de même en cas de congés liés à une maternité ou à une adoption.

En cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, les garanties sont maintenues sans contrepartie de cotisation, pendant les 30 premiers jours de la suspension (dans la limite de 90 jours par exercice civil, toutes périodes de suspension confondues). Au-delà, les garanties sont interrompues.

II. 3. - Autres dispositions de maintien des garanties décès

Pour les cadres qui ne relèvent pas des deux dispositions précédentes, les garanties en cas de décès sont accordées aux cadres, sans contrepartie de cotisation, tant qu'ils bénéficient de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies au titre du présent régime.

Le cumul des droits à prestation décès est interdit, lorsqu'un ancien cadre reprend une activité professionnelle en dehors du champ de la convention collective des entreprises des économistes de la construction et des métteurs vérificateurs, et qu'il bénéficie de nouvelles garanties décès, au titre d'un autre régime de prévoyance.

Tout octroi ou versement, dans le cadre de la nouvelle couverture, de prestations au titre du décès de l'intéressé, a pour effet d'éteindre l'obligation de maintien de la garantie décès au titre du présent régime, qu'elle soit issue du présent régime ou de l'article 7.1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

II. 4. - Maintien de la garantie chirurgie au profit des ayants droit en cas de décès du participant

En cas de décès du cadre, le maintien de la garantie chirurgie est accordé pour une durée de 6 mois, sans contrepartie de cotisation, aux anciens ayants droit du cadre tels que définis au b « Bénéficiaires » de l'article (8) Chirurgie.

III. - Taux de Cotisations

	Taux de cotisation
Capital décès	0,61 % TA 0,61 % TB
Rente éducation	0,15 % TA 0,15 % TB
Indemnité journalière	0,25 % TA 0,55 % TB
Invalidité	0,32 % TA 0,92 % TB
Forfaits parentalité, accouchement	0,05 % TA 0,05 % TB
Frais de chirurgie	0,12 % TA 0,12 % TB
Toutes garanties	1,50 % TA 2,40 % TB

Titre B. - Régime des non-cadres

I. - Modalités de fonctionnement du régime des non-cadres

I. 1. - Conditions d'existence des garanties

a) Conditions d'affiliation :

Peuvent prétendre au bénéfice des prestations nées du présent régime les salariés non-cadres tels que définis à l'article 62 de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métteurs vérificateurs.

b) Conditions d'ouverture des droits. - Fait générateur :

1) Conditions d'ouverture des droits

Les droits prévus par le présent régime sont ouverts à tout salarié non-cadre employé par une entreprise relevant de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métteurs vérificateurs à la date où se produit le fait générateur du risque couvert.

2) Date du fait générateur

Est défini comme la date du fait générateur :

- la date de l'arrêt de travail au sens de la sécurité sociale pour les garanties d'indemnités journalières, ou de rente d'invalidité ;
- la date de notification du classement en invalidité 3e catégorie (ou d'octroi de la majoration pour tierce personne) par la sécurité sociale pour le versement anticipé du capital décès en cas d'invalidité totale et permanente ;
- la date du décès pour les garanties de capital décès et de rente d'éducation ;
- la date la plus élevée entre la date de décès du non-cadre et la date de notification du classement en invalidité par la sécurité sociale, pour la garantie de rente de conjoint invalide ;
- la date de naissance ou d'adoption pour le forfait.

3) Définition de la garantie applicable

En cas de réalisation du risque, le niveau de la garantie servie est fonction des dispositions conventionnelles applicables à la date du fait générateur.

Toutefois, en cas de maintien des garanties, c'est le niveau des garanties en vigueur à la date de sortie de l'entreprise qui est retenu.

I. 2. - Définitions

1) Salaire de base

Au sens de la présente annexe, le salaire de base est le montant annuel de la rémunération brute du non-cadre soumise à cotisation au titre du présent régime au cours de l'exercice de référence, défini comme étant l'exercice civil précédant celui où se situe l'événement à l'origine du droit à la prestation.

Si l'arrêt de travail intervient suite à un changement dans la durée du travail, non justifié médicalement, la date de ce changement constitue pour le calcul de SB la date d'affiliation.

Par ailleurs, lorsque l'exercice de référence ne correspond pas à une année complète, le salaire de base est reconstitué :

- d'après la moyenne des salaires perçus par le non-cadre au cours de l'exercice de référence et sur lesquels il a cotisé au titre du régime, si l'événement se produit avant une année complète de cotisation ;
- si l'exercice de référence comporte une ou plusieurs période (s) d'arrêt de travail, d'après la moyenne des salaires perçus par le non-cadre au cours de cet exercice de référence en dehors des périodes d'arrêt de travail,
- à partir des rémunérations sur lesquelles le non-cadre a cotisé au régime depuis la date de son admission, si l'événement se produit au cours de l'exercice d'affiliation.

Dans ces trois derniers cas, le calcul ainsi réalisé ne peut avoir pour effet de prendre en compte les éléments variables de la rémunération pour un montant supérieur à celui correspondant à un exercice civil complet.

Le salaire de base servant au calcul de la prestation « Rente d'invalidité » est actualisé dans les mêmes conditions que celles successivement appliquées aux prestations « Indemnités journalières ».

De même, si le décès du non-cadre survient pendant une période d'arrêt de travail indemnisé par l'organisme assureur, le salaire de base servant au calcul des prestations est celui qui a été utilisé pour la détermination du montant de l'indemnisation maladie d'origine, et actualisé dans les mêmes conditions que celles successivement appliquées aux prestations maladies dont il a bénéficié.

2) Définition du conjoint du non-cadre

Le conjoint du (de la) salarié (e) non-cadre est défini de la manière suivante à la date du fait générateur des droits. Il s'agit de :

- la personne ayant un lien matrimonial en cours avec le non-cadre ;
- à défaut, de la personne liée au non-cadre par un pacte civil de solidarité (Pacs), si elle ne bénéficie pas d'avantages de même nature de la part d'un régime de prévoyance au titre d'une autre personne que le non-cadre ;
- à défaut, du concubin si les conditions suivantes sont remplies :
 - le concubinage est notoire et est justifié d'un domicile commun ;
 - il n'existe aucun lien matrimonial ou de Pacs de part et d'autre ;
 - le non-cadre et son concubin ont domicilié leurs déclarations annuelles de revenus auprès de l'administration fiscale à la même adresse au cours de l'exercice précédent, ou bien ils ont un ou plusieurs enfants en commun (enfants nés de leur union ou adoptés, ou enfant à naître de leur union lorsque le lien de filiation avec le non-cadre décédé est reconnu par l'état civil) ;
 - le concubin ne bénéficie pas d'avantages de même nature au titre d'une autre personne que le non-cadre.

3) Sont considérés comme à charge les enfants nés du non-cadre ou adoptés par le non-cadre :

(i) Âgés de moins de 18 ans,

(ii) Âgés de moins de 25 ans, célibataires, s'ils sont dans l'une des situations suivantes :

- apprentis ;
- scolarisés dans un établissement du second degré ou étudiants (y compris dans un autre pays de l'espace économique européen), sans être rémunérés au titre de leur activité principale ;
- en contrat de professionnalisation ou en formation en alternance ;
- demandeurs d'emploi inscrits au Pôle emploi et non indemnisés par le régime d'assurance chômage, célibataires, n'exerçant pas d'activité régulière rémunérée.

(iii) Sans limite d'âge, s'ils sont reconnus atteints, d'une invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale. Dans ce cas, l'enfant doit être à charge fiscale du non-cadre, et l'invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale doit avoir été prononcée avant les 21 ans de l'intéressé.

(iv) Sont également considérés comme enfants à la charge du non-cadre :

- les enfants du conjoint répondant aux critères ci-avant et à charge fiscale du non-cadre ;
- les enfants du non-cadre nés viables, moins de 300 jours après le décès de ce dernier.

II. - Définition des garanties

Détermination des garanties

II. 1. - Décès

a) Capital décès de base

- 110 % du salaire de base 1), au décès d'un non-cadre célibataire, veuf ou divorcé ;
- 200 % du salaire de base 1) au décès d'un non-cadre qui avait un conjoint 2).

Le montant du capital est majoré pour enfant à charge :

- + 40 % pour 1 enfant ;
- + 80 % pour 2 enfants ;
- + 140 % pour 3 enfants à charge ;
- + 60 % par enfant à compter du 4e.

b) Décès consécutif à une maladie professionnelle ou à un accident (toutes causes)

Un capital complémentaire s'ajoute au capital décès de base :

- + 100 % du salaire de base 1).

Ce complément est porté à 200 % si le décès est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

c) Capital orphelin

Il est versé un capital décès complémentaire à chaque enfant qui est orphelin de père et mère, lorsque les conditions suivantes sont simultanément remplies :

- les deux parents dont les noms sont mentionnés sur l'acte de naissance de l'enfant sont décédés ;

- le décès du non-cadre est intervenu antérieurement ou simultanément au décès du second parent de l'enfant, ou les deux décès sont directement imputables à un même accident ;

- à la date du décès du non-cadre, l'enfant était à sa charge 3) ;

- l'enfant était à la charge du second parent 3) à la date du décès de ce dernier.

Ce capital décès complémentaire est égal à 125 % du salaire de base par enfant.

d) Conversion du capital décès en rente

Le bénéficiaire peut demander la conversion de tout ou partie du capital en rente trimestrielle.

Rente de conjoint invalide

Une rente est servie au conjoint reconnu invalide de 2e ou 3e catégorie par la sécurité sociale lorsque le non-cadre est décédé.

Elle est égale à 15 % du salaire de base 1) après déduction du montant des pensions de réversion attribuées par les régimes de retraite complémentaire ;

Elle est supprimée en cas de remariage.

Rente d'éducation

Il est prévu une rente d'éducation pour l'orphelin du parent non-cadre dans les cas suivants :

- en cas de décès qui n'est pas consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle le montant de la rente d'éducation est fixé à 15 % du salaire de base par enfant à charge. Le montant cette rente d'éducation est au minimum de 12 % du PASS (plafond annuel de la sécurité sociale) ;

- en cas de décès des 2 parents non consécutif à un accident du travail ou à la maladie professionnelle, l'orphelin de 2 parents à droit au doublement du montant de la rente défini ci-dessus.

II. 2. - Maladie. - Invalidité

a) Indemnités journalières

Pour tout arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident, le non-cadre perçoit des indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale.

Ces indemnités sont versées dès le lendemain du dernier jour indemnisé par l'employeur, ou après 90 jours d'arrêt de travail continu, si le non-cadre ne remplit pas les conditions d'ancienneté dans l'entreprise.

Elles sont versées sur présentation des décomptes originaux de la sécurité sociale :

- à l'entreprise, tant que le contrat de travail est en vigueur ;

- au non-cadre, à partir de la date de rupture du contrat de travail.

L'indemnisation peut se poursuivre jusqu'au 1 095e jours d'arrêt de travail.

Lorsque en cours d'indemnisation, le non-cadre est autorisé par la sécurité sociale à reprendre une activité partielle, avec des indemnités réduites, l'indemnité journalière versée par la caisse est réduite de 50 %.

Afin que l'intéressé ne perçoive pas une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle à temps complet, le cumul des indemnités (servies par la caisse et la sécurité sociale) et d'un éventuel salaire d'activité partielle ne peut excéder 85 % du salaire brut de base pour les arrêts de travail suite à maladie, accident de droit commun, accident du travail ou maladie professionnelle.

La garantie de l'indemnité cesse de plein droit ;

- à la date d'arrêt des versements des prestations journalières par la sécurité sociale ;

- à la date de reprise du travail du non-cadre, sauf reprise à temps partiel pour raison médicale ;

- à la date de reconnaissance d'une invalidité ou d'une incapacité du participant par la sécurité sociale ;

- à la date d'effet de la retraite de la sécurité sociale pour inaptitude.

Maladie. - Accident de droit commun

80 % du salaire de base 1), en comprenant les prestations de la sécurité sociale.

Accident du travail ou maladie professionnelle

85 % du salaire de base 1), en comprenant les prestations de la sécurité sociale.

b) Rente d'invalidité

Sont considérés comme atteints d'une invalidité totale de droit commun les non-cadres qui ont été classés par la sécurité sociale en 2e ou 3e catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

Sont considérés comme atteints d'une invalidité partielle de droit commun les non-cadres qui ont été classés par la Sécurité sociale en 1re catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

Ces non-cadres bénéficient d'une rente d'invalidité versée par l'organisme assureur.

Afin que l'intéressé ne perçoive pas une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle, le cumul des prestations (servies par la caisse et la sécurité sociale) et d'un éventuel salaire d'activité partielle ne peut excéder 85 % du salaire brut de base pour les rentes d'invalidité servies suite à maladie, accident de droit commun, accident du travail ou maladie professionnelle.

Maladie ou accident de droit commun :

Invalidité totale, en complément d'une pension d'invalidité de 3e catégorie de la sécurité sociale : 80 % du salaire de base 1), rente sécurité sociale comprise.

Invalidité totale, en complément d'une pension d'invalidité de 2e catégorie de la sécurité sociale : 70 % du salaire de base 1), rente sécurité sociale comprise.

Invalidité partielle, en complément d'une pension d'invalidité de 1re catégorie de la sécurité sociale : 39 % du salaire de base 1), hors majoration pour enfants à charge.

Majoration pour enfants à charge, si le non-cadre a un ou plusieurs enfants à charge :

+ 5 % du salaire de base en sus de la rente d'invalidité totale ou d'invalidité partielle.

Accident du travail ou maladie professionnelle :

- pour un taux d'IPP de 26 à 50 % : $[(1,9 \times N) - 35 \%] \times S$ - rente SS ;

- pour un taux d'IPP supérieur à 50 % : $[(0,7 \times N) + 30 \%] \times S$ - rente SS.

II. 3. - Chirurgie

a) Définition du risque chirurgical

Le risque chirurgical au sens du présent article est un événement fortuit provoqué par un état pathologique.

Par acte chirurgical, il faut entendre tout acte pratiqué lors d'une intervention chirurgicale en établissement hospitalier et codée ADC ou ACO à la classification commune des actes médicaux, et plus généralement toute intervention effectuée sous anesthésie générale.

Les traitements de cobalthérapie, de chimiothérapie et de corticothérapie sont assimilés à des interventions chirurgicales et à ce titre également pris en charge.

Sauf dispositions spécifiques ci-après, seules les interventions chirurgicales considérées comme telles par la sécurité sociale et donnant lieu à un remboursement de cet organisme ouvrent droit à participation de l'institution.

b) Bénéficiaires

Les personnes couvertes sont :

- le non-cadre ;
- son conjoint au sens du 2) à « Notion de conjoint du non-cadre » du présent régime,
- et leurs ayants droit à charge au sens de la législation de la sécurité sociale.

c) Frais pris en charge

Sont pris en charge les actes pour lesquels un régime de base d'assurance maladie en France métropolitaine accorde un remboursement, et dans la limite des sommes déclarées à cet organisme.

Le cumul des remboursements effectués auprès du non-cadre (incluant la part du régime de base et celle de couvertures complémentaires) ne peut être supérieur au total des frais encourus.

Par extension, sont également pris en charge même s'ils ne donnent pas lieu à intervention d'un régime de base d'assurance maladie en France métropolitaine, les frais de chambre particulière, de lit accompagnant pour les enfants de moins de 12 ans et le forfait hospitalier.

Les garanties prises en charge s'entendent après déduction :

- des dépenses prises en charge par le régime de sécurité sociale dont relèvent le participant et ses ayants droit ;
- des dépenses prises en charge par la couverture santé collective obligatoire dont relève l'entreprise du non-cadre.

d) Montant de la participation

Le présent régime garantit un remboursement complémentaire à celui de la sécurité sociale :

- pour les actes codés ACO (et pour les actes codés ADA qui leur sont rattachés), à concurrence de 175 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) et pour le montant déclaré à la sécurité sociale ;
- pour les actes codés ADC, à concurrence des montants déclarés à la sécurité sociale, dans la limite de :
 - - 300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les médecins signataires du contrat d'accès aux soins,
 - - 200 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les autres médecins ;
- pour les forfaits hospitaliers liés aux actes codés ADC, à concurrence des frais réels engagés ;
- pour les frais de chambre particulière ou de lit accompagnant pour les enfants de moins de 12 ans (ces derniers dans la limite d'une fois le plafond horaire de la sécurité sociale de l'année en cours arrondi à l'euro le plus proche) liés aux actes codés ACO et ADC, à concurrence des frais réels engagés, le cas échéant dans la limite des tarifs conventionnés avec l'organisme assureur.

Ces prises en charge s'entendent :

- à l'exclusion des participations forfaitaires mentionnées aux II et III de l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale ;
- à l'exclusion (en cas d'intervention en dehors du parcours de soins) :
- des dépassements d'honoraires mentionnés au 18 de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale ;
- de la majoration de la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale.

II. 4. - Forfait parentalité et accouchement

a) Forfait parentalité

Un forfait parentalité est versé à tout salarié couvert par le présent accord, pour chaque enfant né ou en cas d'adoption d'un enfant de moins de 7 ans. Le montant de ce forfait est fixé à :

- 8 % du plafond mensuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance ou l'adoption.

Le forfait est également versé en cas de naissance sans vie, lorsque celle-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille.

b) Forfait accouchement

Un forfait est versé à la femme salariée non-cadre pour chaque accouchement dont le montant est fixé à :

- 2,6 % du plafond annuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance.

Ce forfait s'ajoute au forfait parentalité.

Le forfait est également versé en cas d'accouchement d'un enfant sans vie, lorsque celui-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille.

III. - Maintien et cessation des garanties

Les garanties visées par le présent régime cessent au jour où le salarié ne fait plus partie des effectifs non-cadres de l'entreprise.

Toutefois, les garanties du régime peuvent être maintenues sans contrepartie de cotisation, aux conditions définies ci-après :

- en cas de licenciement, ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage ;
- en cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire ;
- pour les non-cadres en incapacité ou en invalidité (dans ce cas, le maintien concerne les garanties décès) ;
- en cas de décès du non-cadre (dans ce cas, le maintien concerne la garantie chirurgie au profit des ayants droit).

Dans tous les cas, le maintien porte sur les garanties en vigueur au moment de la rupture ou de la suspension du contrat de travail (sans que ces garanties puissent être inférieures à celles résultant des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale).

III. 1. - Maintien des garanties en cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

En cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation par l'assurance chômage, le droit au maintien des garanties est accordé à tout non-cadre, sans contrepartie de cotisation :

a) Temporairement, lorsque cette rupture a été suivie, immédiatement et de manière continue :

- par une indemnisation au titre de l'assurance chômage (y compris l'allocation de solidarité spécifique) ;
- ou du suivi d'un stage de formation professionnelle accompli dans les secteurs du bâtiment et des travaux publics ou agréé par une commission nationale paritaire de l'emploi du bâtiment et des travaux publics.

Dans ce cas le maintien des garanties est accordé :

- aussi longtemps que l'ancien non-cadre atteste, depuis la rupture de son contrat de travail, d'une situation continue d'indemnisation au titre de l'assurance chômage, d'indemnisation d'un arrêt maladie par la sécurité sociale ou du suivi d'un stage de formation professionnelle tel que susvisé ;
- et ce pendant une période maximale de 36 mois de date à date à compter de la date de fin du contrat de travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 4° du code de la sécurité sociale, ce maintien de garantie ne peut conduire l'ancien non-cadre à percevoir

des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

b) Sans limitation de durée, lorsque le non-cadre :

- a fait l'objet d'une mesure de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage alors qu'il était en arrêt de travail, ou a été reconnu invalide par la sécurité sociale sans que le contrat de travail n'ait été rompu, et n'exerce depuis cette date aucune activité rémunérée ;

- et bénéficie de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies au titre du présent régime.

c) Ne font pas obstacle au maintien des garanties :

- les périodes (dès lors qu'elles ne dépassent pas 30 jours calendaires en cumul) :

- de reprise temporaire d'activité ;

- ou pour lesquelles aucun justificatif de situation n'est fourni par le non-cadre ;

- les périodes qui correspondent aux différés d'indemnisation ou au délai de carence prévus par la convention d'assurance chômage.

III. 2. - Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien de salaire (total ou partiel) ou perception d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'entreprise, les garanties sont maintenues pendant toute la période de la suspension, leur financement étant assuré aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent aux non-cadres en activité.

Il en est de même en cas de congés liés à une maternité ou à une adoption.

En cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, les garanties sont maintenues sans contrepartie de cotisation, pendant les 30 premiers jours de la suspension (dans la limite de 90 jours par exercice civil, toutes périodes de suspension confondues). Au-delà, les garanties sont interrompues.

III. 3. - Autres dispositions de maintien des garanties décès

Pour les non-cadres qui ne relèvent pas des deux dispositions précédentes, les garanties en cas de décès continuent d'être accordées aux non-cadres, sans contrepartie de cotisation, tant qu'ils bénéficient de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies au titre du présent régime.

Lorsqu'un ancien non-cadre reprend une activité professionnelle en dehors du champ de la convention collective des entreprises des économistes de la construction et des métreurs vérificateurs et bénéficie ainsi de nouvelles garanties décès dans le cadre d'une autre couverture de prévoyance, il ne peut y avoir de droit à prestations décès à la fois au titre du présent régime et dans le cadre de la nouvelle couverture.

Tout octroi ou versement, dans le cadre de la nouvelle couverture, de prestations au titre du décès de l'intéressé, a pour effet d'éteindre l'obligation de maintien de la garantie décès au titre du présent régime, qu'elle soit issue du présent régime ou de l'article 7.1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

III. 4. - Maintien de la garantie chirurgie au profit des ayants droit en cas de décès du non-cadre

En cas de décès d'un non-cadre, le maintien de la garantie chirurgie est accordé pour une durée de 6 mois, sans contrepartie de cotisation, aux anciens ayant droits du non-cadre tels que définis au b, « Bénéficiaires » de l'article II. 3 « Chirurgie ».

IV. - Taux de cotisations

	Taux de cotisation
Indemnité journalière	
Invalidité	1,30 % TA
Capital décès	1,30 % TB (*)
Rentes décès	
Rentes	
Éducatives	
Frais de chirurgie	0,10 % TA 0,10 % TB (*)
Forfaits parentalité, accouchement	0,10 % TA 0,10 % TB (*)
Toutes garanties	1,50 % TA 1,50 % TB (*)

(*) Limitée à 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Annexe IV Régime de la complémentaire santé des salariés des entreprises d'économistes de la construction

En vigueur non étendu

Elle a pour objet de préciser les garanties définies pour la branche.

Tous les remboursements sont plafonnés aux montants des frais engagés. Les remboursements complémentaires à ceux de la sécurité sociale s'entendent :

- dans la limite des montants déclarés à la sécurité sociale ;

- à l'exclusion des participations forfaitaires et franchises mentionnées aux II et III de l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale ;

- à l'exclusion (en cas de consultation en dehors du parcours de soins) :

- des dépassements d'honoraires mentionnés au 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale ;

- de la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 du code de la sécurité sociale et L. 1111-15 du code de la santé publique.

Les garanties s'entendent y compris les remboursements de la sécurité sociale (Rbt sécurité sociale). Elles sont formulées :

- soit en € ;

- soit en pourcentage de la base de remboursement de la sécurité sociale, ou en pourcentage du tarif d'autorité pour les actes en secteur non conventionné (% BR).

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2020/0003/boc_20200003_0000_0013.pdf

Avenant n° 1 du 7 décembre 2016 modifiant l'annexe III « Régime de prévoyance des salariés des entreprises d'économistes de la construction »

Signataires	
Organisations patronales	UNTEC

Signataires	
Organisations de salariés	BATIMAT-TP CFTC CFE-CGC BTP FNCFB SYNATPAU CFDT FG FO construction FESSAD UNSA

Chapitre Ier

En vigueur non étendu

Dans le titre A « Garanties. - Régime cadres ' RNPC ' » de la convention collective nationale du 16 avril 1993 des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et de métreaux vérificateurs, les modifications suivantes sont apportées :

Dans la partie (8) « Chirurgie », au sein du paragraphe intitulé « Montant de la participation », l'alinéa suivant :

« - pour les actes codés ADC et pour les frais qui leur sont rattachés, à concurrence de :

- 225 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les médecins non signataires du contrat d'accès aux soins ;
- 300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les médecins signataires du contrat d'accès aux soins.

est intégralement remplacé par l'alinéa suivant :

- « pour les actes codés ADC et pour les frais qui leur sont rattachés, à concurrence de :

- 200 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les médecins non signataires du contrat d'accès aux soins ;
- 300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les médecins signataires du contrat d'accès aux soins.

Chapitre II

En vigueur non étendu

Dans le titre C « Garanties. - Régime non cadres ' E1 ' » de la convention collective nationale du 16 avril 1993 des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et de métreaux vérificateurs, les modifications suivantes sont apportées :

Dans la partie « Chirurgie », au sein du paragraphe intitulé « Montant de la participation », l'alinéa suivant :

- « pour les actes codés ADC et pour les frais qui leur sont rattachés, à concurrence de :

- 225 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les médecins non signataires du contrat d'accès aux soins ;
- 300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les médecins signataires du contrat d'accès aux soins.

est intégralement remplacé par l'alinéa suivant :

- « pour les actes codés ADC et pour les frais qui leur sont rattachés, à concurrence de :

- 200 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les médecins non signataires du contrat d'accès aux soins ;
- 300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les médecins signataires du contrat d'accès aux soins.

Chapitre III

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1er janvier 2017.

Chapitre IV

En vigueur non étendu

Le texte du présent avenant sera déposé en nombre d'exemplaires suffisants aux services centraux du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Chapitre V

En vigueur non étendu

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant auprès du ministère chargé du travail.

Avenant du 7 décembre 2016 modifiant l'annexe III « Régime de prévoyance des salariés des entreprises d'économistes de la construction »

Signataires	
Organisations patronales	UNTEC
Organisations de salariés	BATIMAT-TP CFTC CFE-CGC BTP FNCFB SYNATPAU CFDT FG FO construction FESSAD UNSA

En vigueur non étendu

« Annexe III

Régime de prévoyance des salariés des entreprises d'économistes de la construction

Elle a pour objet de définir les garanties, les prestations et les avantages supplémentaires prévus dans le cadre des accords de la convention collective des entreprises d'économistes de la construction, ainsi que les taux des cotisations sur les tranches de salaires.

Elle détermine par ailleurs les modalités générales s'appliquant aux contrats. Elle est décomposée de la façon suivante :

Titre A " Régimes cadres'RNPC" :

- garanties du régime ;
- avantages supplémentaires.

Titre B " Taux de cotisation. - Régimes cadres'RNPC".

Titre C " Régime non-cadres'E1" :

- garanties du régime ;
- avantages supplémentaires.

Titre D " Taux de cotisation. - Régime non-cadres'E1" .

- modalités générales.

Titre A

Garanties. - Régime cadres " RNPC "

Garantie capital décès	
Salarié célibataire, veuf ou divorcé	200 % de S (1)
Salarié avec conjoint	250 % de S
Majoration pour un enfant à charge (3)	+ 40 % de S
Majoration pour 2 enfants à charge	+ 80 % de S
Majoration par enfant à charge à compter du 3e enfant	+ 60 % de S
Majoration pour accident	+ 100 % de S
Majoration pour AT ou maladie professionnelle	+ 300 % RA (4)
Capital orphelin (si décès du conjoint (2))	+ 125 % SB par enfant à charge
Paiement anticipé du capital (si invalidité totale)	Oui
Garantie rente éducation	
(quelle que soit la cause du décès du salarié)	
Pour l'orphelin du parent participant - si décès non suite à AT/ MP	10 % SB Minimum : 10 % PASS (6)
Pour l'orphelin de 2 parents - si décès non suite à AT/ MP	Doublement de la rente
Garantie indemnités journalières	
Maladie	70 % de S (*)
Accident du travail ou maladie professionnelle	85 % de S
Majoration par enfant à charge	+ 3 % 1/3 de S (*)
Garantie invalidité	
Maladie catégorie 1	39 % de S (*)
Maladie catégorie 2	65 % de S (*)
Maladie catégorie 3	85 % de S (*)
Majoration pour enfant à charge : - si maladie catégorie 1 - si maladie catégorie 2	+ 5 % de S (*) si 1 enfant ou plus à charge + 5 % de S (*) par enfant à charge (7)
AT ou maladie professionnelle (26 % ≤ T ≤ 50 %)	$[(1,9 \times T) - 35\%] \times S$ - rente SS (5)
AT ou maladie professionnelle (T > 50 %)	$[(0,7 \times T) + 30\%] \times S$ - rente SS (5)
Parentalité. - Accouchement	
Forfait parentalité	8 % du PMSS (**) (6)
Forfait accouchement	2,6 % du PASS (***) (6)
Chirurgie	
Pour chaque intervention chirurgicale	Oui (8)
(*) Garanties de ressources globales, incluant les prestations de la sécurité sociale et limitées au salaire d'activité. (**) PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale. (***) PASS : plafond annuel de la sécurité sociale.	

(1) Salaire de base (S)

Le salaire de base est le montant annuel de la rémunération brute du salarié soumise à cotisations pour l'exercice de référence, c'est-à-dire l'exercice civil précédant celui du fait générateur de la prestation. Il se compose :

- du salaire de base tranche A = fraction du salaire total de base limité au plafond de la sécurité sociale ;
- du salaire de base tranche B = fraction du salaire total compris entre 1 et 4 plafonds de la sécurité sociale.

(2) Notion de conjoint du participant

A la date du décès du participant, est considéré comme conjoint :

- la personne ayant un lien matrimonial en cours avec celui-ci ;
- à défaut, la personne liée au participant par un pacte civil de solidarité (Pacs), si elle ne bénéficie pas d'avantages de même nature de la part d'un régime de prévoyance au titre d'une autre personne que le participant ;
- à défaut, le concubin si les conditions suivantes sont réunies :
 - a) Le concubinage est notoire et est justifié d'un domicile commun ;
 - b) Il n'existe aucun lien matrimonial ou de Pacs de part et d'autre ;
 - c) Le participant et son concubin ont domicilié leurs déclarations annuelles de revenus auprès de l'administration fiscale à la même adresse au cours de l'exercice précédent, ou bien ils ont un ou plusieurs enfants en commun (enfants nés de leur union ou adoptés, ou enfant à naître de leur union si le lien de filiation avec le participant décédé est reconnu par l'état civil) ;
 - d) Le concubin ne bénéficie pas d'avantages de même nature au titre d'une autre personne que le participant.

(3) Notion d'enfant à charge

Sont considérés comme à charge les enfants nés du participant ou adoptés par le participant :

- âgés de moins de 18 ans ;
- âgés de moins de 25 ans, célibataires, s'ils sont dans l'une des situations suivantes :
 - apprentis ;
 - scolarisés dans un établissement du second degré ou étudiants (y compris dans un autre pays de l'espace économique européen), sans être rémunéré au titre de leur activité principale ;

- en contrat de professionnalisation ou en formation en alternance ;
- demandeurs d'emploi inscrits au Pôle emploi et non indemnisés par le régime d'assurance chômage, célibataires, n'exerçant pas d'activité régulière rémunérée.
- sans limite d'âge, s'ils sont reconnus atteints, d'une invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale. Dans ce cas, l'enfant doit être à charge fiscale du participant, et l'invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale doit avoir été prononcée avant les 21 ans de l'intéressé.

Sont également considérés comme enfants à la charge du participant :

- les enfants du conjoint, répondant aux critères ci-avant et à la charge fiscale du participant ;
- les enfants du participant nés viables, moins de 300 jours après le décès de ce dernier.

(4) RA : rémunération annuelle du participant soumise à cotisations au titre du présent régime de prévoyance, au cours des 12 mois ayant précédé la date de l'accident ou le début de la maladie.

(5) T : Taux d'incapacité attribué par la sécurité sociale

(6) Forfait parentalité et accouchement

Forfait parentalité :

Un forfait parentalité est versé à tout salarié couvert par le présent accord, pour chaque enfant né ou en cas d'adoption d'un enfant de moins de 7 ans. Le montant de ce forfait est fixé à :

- 8 % du plafond mensuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance ou l'adoption.

Le forfait est également versé en cas de naissance sans vie, lorsque celle-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille.

Forfait accouchement :

Un forfait est versé à la femme salariée cadre pour chaque accouchement dont le montant est fixé comme suit :

- 2,6 % du plafond annuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance.

Ce forfait s'ajoute au forfait parentalité.

Le forfait est également versé en cas d'accouchement d'un enfant sans vie, lorsque celui-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille.

(7) L'indemnisation globale (part de la sécurité sociale comprise) ne peut excéder :

- 90 % du salaire brut de base pour les indemnités journalières ;
- 85 % du salaire brut de base pour les rentes d'invalidité.

(8) Chirurgie

Définition du risque chirurgical :

Le risque chirurgical au sens du présent titre est un événement fortuit provoqué par un état pathologique.

Par acte chirurgical, il faut entendre tout acte pratiqué lors d'une intervention chirurgicale en établissement hospitalier et codée ADC ou ACO à la classification commune des actes médicaux, et plus généralement toute intervention effectuée sous anesthésie générale.

Les traitements de cobalthérapie, de chimiothérapie et de corticothérapie sont assimilés à des interventions chirurgicales et à ce titre également pris en charge.

Sauf dispositions spécifiques ci-après, seules les interventions chirurgicales considérées comme telles par la sécurité sociale et donnant lieu à un remboursement de cet organisme ouvrent droit à participation de l'institution.

Bénéficiaires :

Les personnes couvertes sont le participant, son conjoint et leurs ayants droit à charge au sens de la législation de la sécurité sociale.

Frais pris en charge :

Sont pris en charge les actes pour lesquels un régime de base d'assurance maladie en France métropolitaine accorde un remboursement, et dans la limite des sommes déclarées à cet organisme. Le cumul des remboursements effectués auprès du participant (incluant la part du régime de base et celle de couvertures complémentaires) ne peut être supérieur au total des frais encourus. Par extension, sont également pris en charge, même s'ils ne donnent pas lieu à intervention d'un régime de base d'assurance maladie en France métropolitaine, les frais de chambre particulière, d'accompagnant pour les enfants de moins de 12 ans et le forfait hospitalier.

Montant de la participation :

BTP-Prévoyance garantit un remboursement complémentaire à celui de la sécurité sociale :

- pour les actes codés ACO (et pour les codes actes ADA qui leur sont rattachés), à concurrence de 175 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) ;
- pour les actes codés ADC et pour les frais qui leur sont rattachés, à concurrence de :
 - 200 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les médecins non signataires du contrat d'accès aux soins ;
 - 300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les médecins signataires du contrat d'accès aux soins.

Ces prises en charge s'entendent :

- à l'exclusion des participations forfaitaires mentionnées aux II et III de l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale ;
- à l'exclusion (en cas d'intervention en dehors du parcours de soins) :
 - des dépassements d'honoraires mentionnés au 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale ;
 - de la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale.

Avantages supplémentaires du régime cadres " RNPC "

Maintien et cessation des garanties

Les garanties visées par le présent règlement cessent :

- au jour où le participant ne fait plus partie de la catégorie de personnel affilié ;
- au terme de l'adhésion de l'entreprise.

Toutefois, les garanties du régime peuvent être maintenues sans contrepartie de cotisation, aux conditions définies ci-après :

- en cas de licenciement, ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage ;
- en cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire ;
- au terme de l'adhésion de l'entreprise, pour les salariés en incapacité ou en invalidité (dans ce cas, le maintien concerne les garanties décès) ;
- en cas de décès du participant (dans ce cas, le maintien concerne la garantie chirurgie au profit des ayants droit).

Les participants qui ne peuvent plus prétendre au bénéfice d'un maintien de garanties peuvent être assurés par adhésions individuelles.

1. Maintien des garanties en cas de licenciement, ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

En cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation par l'assurance chômage, le droit au maintien des garanties est accordé à tout participant, sans contrepartie de cotisation :

Temporairement, lorsque cette rupture a été suivie, immédiatement et de manière continue :

- par une indemnisation au titre de l'assurance chômage (y compris l'allocation de solidarité spécifique) ;
- ou du suivi d'un stage de formation professionnelle accompli dans le secteur du BTP ou agréé par une commission nationale paritaire de l'emploi du BTP.

Dans ce cas, le maintien des garanties est accordé :

- aussi longtemps que le participant atteste d'une situation continue d'indemnisation au titre de l'assurance chômage, d'indemnisation d'un arrêt maladie par la sécurité sociale ou du suivi d'un stage de formation professionnelle tel que susvisé ;
- et ce pendant une période maximale de 36 mois de date à date à compter de la date de fin du contrat de travail.

Sans limitation de durée, lorsque le participant :

- a fait l'objet d'une mesure de licenciement alors qu'il était en arrêt de travail, ou a été reconnu invalide par la sécurité sociale contrat de travail non rompu, et n'exerce depuis cette date aucune activité rémunérée ;
- et bénéficie de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies par BTP-Prévoyance.

2. Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien de salaire (total ou partiel) ou perception d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'entreprise adhérente, les garanties sont maintenues pendant toute la période de la suspension, leur financement étant assuré aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent aux salariés du collège correspondant dans l'entreprise.

Il en est de même en cas de congés liés à une maternité ou à une adoption.

En cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, les garanties sont maintenues sans contrepartie de cotisation, pendant les 30 premiers jours de la suspension (dans la limite de 90 jours par exercice civil, toutes périodes de suspension confondues). Au-delà, les garanties sont interrompues.

3. Maintien des garanties décès en cas de radiation de l'entreprise

Les garanties en cas de décès continuent d'être accordées sans contrepartie de cotisation, tant qu'ils bénéficient de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies par BTP-Prévoyance.

Toutefois, lorsqu'un ancien participant reprend une activité professionnelle en dehors du champ du BTP et bénéficie à ce titre de nouvelles garanties décès auprès d'un autre organisme assureur, il ne peut y avoir de droit à prestations décès à la fois auprès de BTP-Prévoyance et auprès du nouvel assureur. Tout octroi ou versement, par le nouvel organisme assureur, de prestations au titre du décès de l'intéressé, a pour effet d'éteindre l'obligation de maintien de la garantie décès incombant à BTP-Prévoyance, qu'elle soit issue du régime national de Prévoyance des cadres du BTP ou de l'article 7.1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 .

4. Maintien de la garantie chirurgie au profit des ayants droit en cas de décès du participant

En cas de décès du participant, le maintien de la garantie chirurgie est accordé pour une durée de six mois, sans contrepartie de cotisation, aux anciens ayants droit du participant.

Titre B

Régime cadres " RNPC " . - Taux de cotisation

Taux à compter du 1er janvier 2015

	Taux de cotisation
Capital décès	0,61 % TA 0,61 % TB
Rentes décès	0,15 % TA 0,15 % TB
Indemnité journalière	0,25 % TA 0,55 % TB
Invalidité	0,32 % TA 0,92 % TB
Naissance	0,05 % TA 0,05 % TB
Chirurgie (*)	0,12 % TA 0,12 % TB
Toutes garanties	1,50 % TA 2,40 % TB

Titre C

Garanties - Régime non-cadres " E1 "

Décès

Capital décès de base :

- 110 % du salaire de base (1), au décès d'un participant célibataire, veuf ou divorcé ;
- 200 % du salaire de base (1) au décès d'un participant qui avait un conjoint (2).

Le montant du capital est majoré pour enfant à charge :

- + 40 % pour un enfant ;
- + 80 % pour deux enfants ;
- + 140 % pour 3 enfants à charge ;
- + 60 % par enfant à compter du 4e.

Décès consécutif à une maladie professionnelle ou à un accident (toutes causes)

Un capital complémentaire s'ajoute au capital décès de base :

- + 100 % du salaire de base (1).

Ce complément est porté à 200 % si le décès est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Capital orphelin

Il est versé un capital décès complémentaire à chaque enfant qui est orphelin de père et mère, lorsque les conditions suivantes sont simultanément remplies :

- les deux parents dont les noms sont mentionnés sur l'acte de naissance de l'enfant sont décédés ;
- le décès du participant est intervenu antérieurement ou simultanément au décès du second parent de l'enfant, ou les deux décès sont directement imputables à un même accident ;
- l'enfant était à charge du participant (3) à la date du décès du participant ;
- l'enfant était à la charge du second parent (3) à la date du décès de ce dernier.

Ce capital décès complémentaire est égal à 125 % du salaire de base par enfant.

Conversion du capital décès en rente

Le bénéficiaire peut demander la conversion de tout ou partie du capital en rente trimestrielle.

Rente décès

Rente au conjoint reconnu invalide de 2e ou 3e catégorie par la sécurité sociale :

- 15 % du salaire de base (1) après déduction du montant des pensions de réversion attribuées par les régimes de retraite complémentaire ;
- supprimée en cas de remariage.

Rente d'éducation :

- pour l'orphelin du parent participant, si décès non suite à AT-MP : 15 % du salaire de base par enfant à charge ; mini : 12 % PASS (plafond annuel de la sécurité sociale) ;
- pour l'orphelin de 2 parents, si décès non suite à AT-MP : doublement de la rente.

Maladie. - Invalidité

Indemnités journalières

Pour tout arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident, le participant perçoit des indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale.

Ces indemnités sont versées dès le lendemain du dernier jour indemnisé par l'employeur, ou après 90 jours d'arrêt de travail continu, si le participant ne remplit pas les conditions d'ancienneté dans l'entreprise.

Elles sont versées sur présentation des décomptes originaux de la sécurité sociale :

- à l'entreprise, tant que le contrat de travail est en vigueur ;
- au participant, à partir de la date de rupture du contrat de travail.

L'indemnisation peut se poursuivre jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail.

Lorsque en cours d'indemnisation, le participant est autorisé par la sécurité sociale à reprendre une activité partielle, avec des indemnités réduites, l'indemnité journalière versée par la caisse est réduite de 50 %.

Afin que l'intéressé ne perçoive pas une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle à temps complet, le cumul des indemnités (servies par la caisse et la sécurité sociale) et d'un éventuel salaire d'activité partielle ne peut excéder 85 % du salaire brut de base pour les arrêts de travail suite à maladie, accident de droit commun, accident du travail ou maladie professionnelle.

La garantie de l'indemnité cesse de plein droit :

- à la date d'arrêt des versements des prestations journalières par la sécurité sociale ;
- à la date de reprise du travail du participant, sauf reprise à temps partiel pour raison médicale ;
- à la date de reconnaissance d'une invalidité ou d'une incapacité du participant par la sécurité sociale ;
- à la date d'effet de la retraite de la sécurité sociale pour inaptitude.

Maladie. - Accident de droit commun :

- 80 % du salaire de base (1), en comprenant les prestations de la sécurité sociale.

Accident du travail ou maladie professionnelle :

- 85 % du salaire de base (1), en comprenant les prestations de la sécurité sociale.

Rente d'invalidité

Sont considérés comme atteints d'une invalidité totale de droit commun les participants qui ont été classés par la sécurité sociale en 2e ou 3e catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

Sont considérés comme atteints d'une invalidité partielle de droit commun les participants qui ont été classés par la sécurité sociale en 1re catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

Ces participants bénéficient d'une rente d'invalidité versée par l'organisme assureur.

Afin que l'intéressé ne perçoive pas une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle, le cumul des prestations (servies par la caisse et la sécurité sociale) et d'un éventuel salaire d'activité partielle ne peut excéder 85 % du salaire brut de base pour les rentes d'invalidité servies suite à maladie, accident de droit commun, accident du travail ou maladie professionnelle.

Maladie ou accident de droit commun :

- invalidité totale, en complément d'une pension d'invalidité de 3e catégorie de la sécurité sociale : 80 % du salaire de base (1), rente sécurité sociale comprise ;
- invalidité totale, en complément d'une pension d'invalidité de 2e catégorie de la sécurité sociale : 70 % du salaire de base (1), rente sécurité sociale comprise ;
- invalidité partielle, en complément d'une pension d'invalidité de 1re catégorie de la sécurité sociale : 39 % du salaire de base (1), hors majoration pour enfants à charge.

Majoration pour enfants à charge, si le participant a un ou plusieurs enfants à charge (4) : + 5 % du salaire de base (1) en sus de la rente d'invalidité totale ou d'invalidité partielle.

Accident du travail ou maladie professionnelle :

- pour un taux d'IPP de 26 à 50 % : $[(1,9 \times N) - 35 \text{ \%}] \times S$ - rente SS ;
- pour un taux d'IPP supérieur à 50 % : $[(0,7 \times N) + 30 \text{ \%}] \times S$ - rente SS.

Chirurgie

Définition du risque chirurgical :

Le risque chirurgical au sens de la présente annexe est un événement fortuit provoqué par un état pathologique.

Par acte chirurgical, il faut entendre tout acte pratiqué lors d'une intervention chirurgicale en établissement hospitalier et codée ADC ou ACO à la classification commune des actes médicaux, et plus généralement toute intervention effectuée sous anesthésie générale.

Les traitements de cobalthérapie, de chimiothérapie et de corticothérapie sont assimilés à des interventions chirurgicales et à ce titre également pris en charge.

Sauf dispositions spécifiques ci-après, seules les interventions chirurgicales considérées comme telles par la sécurité sociale et donnant lieu à un remboursement de cet organisme ouvrent droit à participation de l'institution.

Bénéficiaires :

Les personnes couvertes sont le participant, son conjoint et leurs ayants droit à charge au sens de la législation de la sécurité sociale.

Frais pris en charge :

Sont pris en charge, les actes pour lesquels un régime de base d'assurance maladie en France métropolitaine accorde un remboursement, et dans la limite des sommes déclarées à cet organisme.

Le cumul des remboursements effectués auprès du participant (incluant la part du régime de base et celle de couvertures complémentaires) ne peut être supérieur au total des frais encourus.

Par extension, sont également pris en charge même s'ils ne donnent pas lieu à intervention d'un régime de base d'assurance maladie en France métropolitaine, les frais de chambre particulière, d'accompagnant pour les enfants de moins de 12 ans et le forfait hospitalier.

Montant de la participation :

L'organisme assureur garantit un remboursement complémentaire à celui de la sécurité sociale :

- pour les actes codés ACO (et pour les codes actes ADA qui leur sont rattachés), à concurrence de 175 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) ;
- pour les actes codés ADC et pour les frais qui leur sont rattachés, à concurrence de :
 - 200 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les médecins non signataires du contrat d'accès aux soins ;
 - 300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les médecins signataires du contrat d'accès aux soins.

Ces prises en charge s'entendent :

- à l'exclusion des participations forfaitaires mentionnées aux II et III de l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale ;
- à l'exclusion (en cas d'intervention en dehors du parcours de soins) :
 - des dépassements d'honoraires mentionnés au 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale ;
 - de la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale.

Forfait parentalité et accouchement

Forfait parentalité

Un forfait parentalité est versé à tout salarié couvert par le présent accord, pour chaque enfant né ou en cas d'adoption d'un enfant de moins de 7 ans. Le montant de ce forfait est fixé à :

- 8 % du plafond mensuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance ou l'adoption.

Le forfait est également versé en cas de naissance sans vie, lorsque celle-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille.

Forfait accouchement :

Un forfait est versé à la femme salariée non cadre pour chaque accouchement dont le montant est fixé à :

- 2,6 % du plafond annuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance.

Ce forfait s'ajoute au forfait parentalité.

Le forfait est également versé en cas d'accouchement d'un enfant sans vie, lorsque celui-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille.

Avantages supplémentaires du régime non-cadres " E1 "

Maintien et cessation des garanties

Les garanties visées par le présent règlement cessent :

- au jour où le participant ne fait plus partie de la catégorie de personnel affilié ;
- à la date de radiation de l'entreprise.

Toutefois, les garanties du régime peuvent être maintenues aux conditions définies ci-après :

- en cas de licenciement, ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage ;
- en cas de suspension du contrat de travail ;
- à la date de radiation de l'entreprise, pour les salariés en incapacité ou en invalidité (dans ce cas, le maintien concerne les garanties décès) ;
- en cas de décès du participant (dans ce cas, le maintien concerne la garantie chirurgie au profit des ayants droit).

Dans tous les cas, le maintien porte sur les garanties en vigueur au moment de la rupture du contrat de travail ou de radiation de l'entreprise.

Les participants qui ne peuvent plus prétendre au bénéfice d'un maintien de garanties peuvent être assurés par adhésions individuelles (à titre onéreux) à un dérivé du (des) contrat (s) souscrit (s) par son ex-employeur.

1. Maintien des garanties en cas de licenciement, ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

En cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation par l'assurance chômage, le droit au maintien des garanties est accordé à tout participant, sans contrepartie de cotisation :

- temporairement, lorsque cette rupture a été suivie, immédiatement et de manière continue :
 - par une indemnisation au titre de l'assurance chômage ;
 - ou du suivi d'un stage de formation professionnelle accompli dans le secteur du BTP ou agréé par une commission nationale paritaire de l'emploi du BTP.

Dans ce cas, le maintien des garanties est accordé :

- aussi longtemps que le participant atteste d'une situation continue d'indemnisation au titre de l'assurance chômage, d'indemnisation d'un arrêt maladie par la sécurité sociale ou du suivi d'un stage de formation professionnelle tel que susvisé ;
- et ce, pendant une période maximale de 36 mois de date à date à compter de la date de fin du contrat de travail ;
- sans limitation de durée, lorsque le participant :
 - a fait l'objet d'une mesure de licenciement alors qu'il était en arrêt de travail, ou a été reconnu invalide par la sécurité sociale contrat de travail non rompu, et n'exerce depuis cette date aucune activité rémunérée ;
 - et bénéficie de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies par l'organisme assureur.

2. Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

En cas de suspension de contrat de travail avec maintien de salaire (total ou partiel) ou perception d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'entreprise adhérente, les garanties sont maintenues pendant toute la période de la suspension leur financement étant assuré aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent aux salariés du collège correspondant dans l'entreprise. Il en est de même en cas de congés liés à une

maternité ou à une adoption.

En cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, les garanties sont maintenues, sans contrepartie de cotisation, pendant les 30 premiers jours de la suspension (dans la limite de 90 jours par exercice civil, toutes périodes de suspension confondues). Au-delà, les garanties sont interrompues.

3. Maintien des garanties décès en cas de radiation de l'entreprise

En cas de radiation de l'entreprise (suite à sa sortie du champ d'application de l'accord du 16 avril 1993), les garanties en cas de décès continuent d'être accordées aux participants non cadres tant qu'ils bénéficient de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies par l'organisme assureur.

4. Maintien de la garantie chirurgie au profit des ayants droit en cas de décès du participant

En cas de décès du participant, le maintien de la garantie chirurgie est accordé pour une durée de six mois, sans contrepartie de cotisation, aux anciens ayant droits du participant.

Titre D

Régime non-cadres " E1 ". - Cotisations

Taux à compter du 1er janvier 2015

	Taux de cotisation
Indemnité journalière Invalidité Capital décès Rentes décès	1,30 % TA 1,30 % TB (*)
Chirurgie	0,10 % TA 0,10 % TB (*)
Naissance	0,10 % TA 0,10 % TB (*)
Toutes garanties	1,50 % TA 1,50 % TB (*)

(*) Limitée à 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Modalités générales du régime non-cadres " E1 "

Conditions d'existence des garanties

Affiliation des participants :

L'affiliation à BTP-Prévoyance des membres du personnel non cadre d'une entreprise adhérente est la conséquence des stipulations de l'accord collectif national du 16 avril 1993 et de ses avenants.

L'entreprise adhérente est tenue d'inscrire à BTP-Prévoyance d'une façon permanente tous les membres de son personnel faisant partie des catégories affiliées.

Peuvent prétendre au bénéfice du présent règlement :

- les salariés non cadres des entreprises adhérentes qui sont appelés membres participants ;
- les anciens salariés non cadres des entreprises adhérentes, lorsqu'ils relèvent des dispositions de maintien de garanties prévues au paragraphe " Maintien et cessation des garanties " ;
- leurs ayants droit tels qu'ils sont définis pour chaque prestation par le présent règlement.

Tout membre participant doit remplir et signer une demande d'affiliation.

L'entreprise transmet cette demande à BTP-Prévoyance après y avoir également apposé sa signature.

La date d'admission au régime est fixée à la date d'entrée dans l'entreprise, au premier jour de travail effectif dans l'entreprise en tant que non-cadre en cas de promotion dans la catégorie, et en tout état de cause au plus tôt à la date d'effet d'adhésion de l'entreprise. L'entrée, la promotion dans la catégorie et la cessation d'appartenance à l'entreprise doivent être notifiées à l'institution dans les 15 jours suivant l'événement.

La cessation du contrat de travail ou d'appartenance à la catégorie doit également être notifiée dans les 15 jours.

Conditions d'ouverture des droits. - Fait générateur

1. Conditions d'ouverture des droits

Les droits prévus par le présent régime sont ouverts à tout participant affilié au régime à la date où se produit le fait générateur du risque couvert.

2. Fait générateur

Est définie comme date du fait générateur :

- la date de l'arrêt de travail au sens de la sécurité sociale pour les garanties d'indemnités journalières, de rente d'invalidité ;
- la date de notification du classement en invalidité 3e catégorie (ou d'octroi de la majoration pour tierce personne) par la sécurité sociale pour le versement anticipé du capital décès en cas d'invalidité totale et permanente ;
- la date du décès pour les garanties de capital décès et de rente d'éducation ;
- la date la plus élevée entre la date de décès du participant et la date de notification du classement en invalidité par la sécurité sociale, pour la garantie de rente de conjoint invalide ;
- la date de naissance ou d'adoption pour le forfait naissance ;
- la date d'hospitalisation pour la garantie chirurgie.

3. Notion de garantie applicable

En cas de réalisation du risque, le niveau de la garantie servie est fonction des dispositions conventionnelles applicables à la date du fait générateur.

Toutefois, en cas de maintien des garanties, c'est le niveau des garanties en vigueur à la date de sortie de l'entreprise qui est retenu.

Délais de prescription. - Prescription. - Déclarations tardives

1. Prescription du droit à prestation

Toute demande de prestation doit être présentée à l'institution :

- pour les demandes de rentes d'invalidité, dans un délai de deux ans à compter de la date de notification du classement en invalidité par la sécurité sociale ;
- pour les autres prestations, dans un délai de deux ans à compter de la date du fait générateur qui y donne naissance.

Le même délai s'applique pour la déclaration de tout élément donnant droit à majoration du montant de la prestation.

Le délai de prescription est porté à :

- cinq ans en ce qui concerne les demandes de prestations couvrant le risque incapacité de travail et forfait naissance ;

- dix ans en ce qui concerne les demandes de prestations couvrant le risque décès du participant.

2. Déclarations tardives. - Paiement rétroactif

Pour les prestations d'indemnités journalières ou de rentes en cas de décès (rentes d'éducation, rentes de conjoint invalide), est considérée comme tardive, la déclaration faite à l'organisme assureur après un délai de deux années suivant la date du fait générateur. Pour les rentes liées à l'invalidité, la déclaration tardive intervient après un délai de deux ans à compter du classement en invalidité par la sécurité sociale.

En cas de déclaration tardive, le service des prestations d'indemnités journalières ou de rentes sera assuré par l'organisme assureur pour le futur, mais ce dernier l'institution ne paiera les prestations théoriquement dues pour le passé, que dans la limite de deux années précédant la date effective de déclaration du sinistre.

3. Prescription des actions en justice

Toutes les actions en justice dérivant des opérations relatives aux droits et obligations nés du présent régime sont prescrites par deux ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

Toutefois, ce délai ne court :

- en cas de réticence, omission, déclaration fautive ou inexacte sur le risque couru, que du jour où l'institution en a eu connaissance ;
- en cas de réalisation du risque, que du jour où les bénéficiaires en ont eu connaissance, s'ils prouvent qu'ils l'ont ignorée jusque-là.

Le délai de prescription est porté à :

- cinq ans en ce qui concerne les droits à prestation couvrant le risque incapacité de travail ;
- dix ans en ce qui concerne les droits à prestation couvrant le risque décès à condition que le bénéficiaire de la garantie ne soit pas l'adhérent.

Le délai de prescription est automatiquement interrompu au jour où l'institution, l'entreprise ou le participant engage une action en justice ; dans ce cas, l'interruption de la prescription ne porte que sur l'objet de l'action en justice.

Définitions du régime non-cadres " E1 "

(1) Salaire de base

Le salaire de base est le montant annuel de la rémunération brute du participant soumise à cotisation au cours de l'exercice de référence, défini comme étant l'exercice civil précédant celui où se situe l'événement à l'origine du droit à la prestation.

Si l'arrêt intervient suite à un changement dans la durée du travail, non justifié médicalement, la date de ce changement constitue pour le calcul de S la date d'affiliation.

Par ailleurs, lorsque l'exercice de référence ne correspond pas à une année complète, le salaire de base est reconstitué :

- d'après la moyenne des salaires perçus par le participant au cours de l'exercice de référence et sur lesquels il a cotisé au titre du régime, si l'événement se produit avant une année complète de cotisation ;
- si l'exercice de référence comporte une ou plusieurs périodes d'arrêt de travail, d'après la moyenne des salaires perçus par le participant au cours de cet exercice de référence en dehors des périodes d'arrêt de travail ;
- à partir des rémunérations sur lesquelles le participant a cotisé au régime depuis la date de son admission, si l'événement se produit au cours de l'exercice d'affiliation.

Dans ces trois derniers cas, le calcul ainsi réalisé ne peut avoir pour effet de prendre en compte les éléments variables de la rémunération pour un montant supérieur à celui correspondant à un exercice civil complet.

Le salaire de base servant au calcul de la prestation " rente d'invalidité " est actualisé dans les mêmes conditions que celles successivement appliquées aux prestations " indemnités journalières ".

De même, si le décès du participant survient pendant une période d'arrêt de travail indemnisé par BTP-Prévoyance, le salaire de base servant au calcul des prestations est celui qui a été utilisé pour la détermination du montant de l'indemnisation maladie d'origine, et actualisé dans les mêmes conditions que celles successivement appliquées aux prestations maladies dont il a bénéficié.

(2) Notion de conjoint du participant

A la date du décès du participant, est considéré comme conjoint :

- la personne ayant un lien matrimonial en cours avec celui-ci ;
- à défaut, la personne liée au participant par un pacte civil de solidarité (Pacs), si elle ne bénéficie pas d'avantages de même nature de la part d'un régime de prévoyance au titre d'une autre personne que le participant.
- à défaut, le concubin si les conditions suivantes sont réunies :
 - a) Le concubinage est notoire et est justifié d'un domicile commun ;
 - b) Il n'existe aucun lien matrimonial ou de Pacs de part et d'autre ;
 - c) Le participant et son concubin ont domicilié leurs déclarations annuelles de revenus auprès de l'administration fiscale à la même adresse au cours de l'exercice précédent, ou bien ils ont un ou plusieurs enfants en commun (enfants nés de leur union ou adoptés, ou enfant à naître de leur union si le lien de filiation avec le participant décédé est reconnu par l'état civil) ;
 - d) Le concubin ne bénéficie pas d'avantages de même nature au titre d'une autre personne que le participant.

(3) Notion d'enfant à charge

Sont considérés comme à charge les enfants nés du participant ou adoptés par le participant :

- âgés de moins de 18 ans ;
- âgés de moins de 25 ans, célibataires, s'ils sont dans l'une des situations suivantes :
 - apprentis ;
 - scolarisés dans un établissement du second degré ou étudiants (y compris dans un autre pays de l'espace économique européen), sans être rémunéré au titre de leur activité principale ;
 - en contrat de professionnalisation ou en formation en alternance,
 - demandeurs d'emploi inscrits au Pôle emploi et non indemnisés par le régime d'assurance chômage, célibataires, n'exerçant pas d'activité régulière rémunérée ;
- sans limite d'âge, s'ils sont reconnus atteints, d'une invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale. Dans ce cas, l'enfant doit être à charge fiscale du participant, et l'invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale doit avoir été prononcée avant les 21 ans de l'intéressé.

Sont également considérés comme enfants à la charge du participant :

- les enfants du conjoint répondant aux critères ci-avant et à charge fiscale du participant ;
- les enfants du participant nés viables, moins de 300 jours après le décès de ce dernier. »

négociation et d'interprétation (CPPNI)

Signataires	
Organisations patronales	UNTEC,
Organisations de salariés	BATIMAT-TP CFTC ; CFE-CGC BTP ; FG FO construction,

Préambule

En vigueur étendu

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels comporte des mesures visant à renforcer le rôle des branches et la négociation collective qui a lieu en leur sein.

Le présent accord est établi en application de l'article L. 2232-9 du code du travail qui prévoit que chaque branche met en place par accord, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Le champ d'application du présent accord est identique à celui de la convention collective nationale du 16 décembre 2015.

1. Création d'une CPPNI

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord instituent dans la branche des économistes de la construction et des métreurs vérificateurs une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

2. Attributions

En vigueur étendu

Les missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation sont ainsi définies :

- représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établir un rapport annuel d'activité ;
- rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- négocier des accords au niveau de la branche et définir son calendrier de négociation,

Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

Du fait de la création de la CPPNI, sont dissoutes les commissions suivantes telles que résultant de l'article 77.3 de la convention collective nationale du 16 décembre 2015 :

- la commission paritaire nationale de la validation des accords (CPNVA) ;
- la commission paritaire nationale de la négociation collective (CPNNC).

En revanche, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) définie à l'article 77.3 de la convention collective nationale du 16 décembre 2015 demeure.

3. Composition

En vigueur étendu

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée :

- d'un collègue « salarié » comprenant deux membres par organisation syndicale salariale représentative au niveau de la branche (un titulaire et un suppléant) ;
- d'un collègue « employeur » comprenant un nombre de représentants issus d'organisations patronales, égal à celui du collègue salarié et dans les mêmes proportions selon leur qualité (titulaire et suppléant). Il est précisé qu'un même représentant peut être le suppléant de deux titulaires.

Avant le 1er janvier de chaque année, les organisations syndicales salariales et patronales désignent leurs représentants titulaires et suppléants et en informent le secrétariat de la commission par lettre recommandée avec accusé de réception et/ou mail avec accusé de réception.

Cette désignation est valable pour l'année civile et renouvelable par tacite reconduction.

En cas de nouvelle désignation intervenant en cours d'année, les organisations doivent informer selon les mêmes modalités, au moins 15 jours avant la prochaine réunion.

Seuls les représentants régulièrement désignés par les organisations salariales et patronales selon les modalités ci-dessus peuvent assister aux réunions et prendre part aux votes.

4. Fonctionnement

En vigueur étendu

4.1. Présidence et vice-présidence

Lors de la première réunion de chaque année civile, la commission élit une présidence composée d'un président et d'un vice-président dont les mandats valent jusqu'à la première réunion de l'année civile suivante, dans la limite de 15 mois.

Le président est alternativement du collègue employeur et du collègue salarié.

Le vice-président appartient obligatoirement à l'autre collègue.

Le président a pour fonction :

- de coordonner et d'animer l'activité de la commission ;
- de convoquer les membres de la commission aux réunions par mail dans un délai de 15 jours avant la date de celles-ci.

Le vice-président a pour fonction :

- d'assurer le secrétariat de la commission ;
- de rédiger les procès-verbaux, comptes rendus et de mettre en forme les accords, avant validation en commission.

En cas d'absence ou d'empêchement du président ou du vice-président à l'occasion d'une CPPNI, il est procédé à la désignation d'un président ou vice-président de séance au sein du collègue concerné.

4.2. Ordre du jour

L'ordre du jour est préparé par la présidence.

Le vice-président peut lui transmettre, au moins 5 jours avant la réunion, les points qu'il souhaite, ou que d'autres membres de la commission souhaitent, y voir inscrits et les documents à communiquer.

Le président transmet l'ordre du jour aux membres de la commission au moins 72 heures avant l'heure prévue pour la réunion, en y joignant les dossiers

nécessaires.

4.3. Réunions

La commission se réunit au moins trois fois par an en vue de mener les négociations au niveau de la branche.

Elle définit son calendrier de négociation dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

4.4. Vote

Sous réserve des règles légales applicables à la conclusion des accords collectifs, les décisions de la CPPNI sont prises à la majorité des présents.

4.5. Procès-verbal

Le vice-président établit un procès-verbal de réunion et le transmet aux membres de la commission. Ce PV sera approuvé à la prochaine réunion.

5. Conditions d'indemnisation des employeurs et des organisations de salariés et patronales participant à la CPPNI

En vigueur étendu

Les frais suivants sont pris en charge au titre du fonds de fonctionnement et de développement du paritarisme tel que défini à l'article 78 de la convention collective nationale du 16 décembre 2015 :

- le remboursement des frais de déplacement (transport, repas, hébergement) des membres composant la CPPNI ;
 - le remboursement aux employeurs de la branche du maintien de la rémunération (salaires et charges) de leurs salariés, représentants mandatés par leur organisation syndicale représentative, pour participer à ces réunions ;
 - les frais de secrétariat, d'édition, de diffusion, d'information, liés à la convention collective nationale et aux diverses commissions afférentes.
- En début d'année, la CPPNI fixe, le cas échéant dans un règlement intérieur, les modalités de remboursement des frais engagés par ses membres.

6. Saisine d'une question d'interprétation

En vigueur étendu

6.1. Auteurs

Peuvent saisir la CPPNI d'une question d'interprétation portant sur la CCN, ses avenants ou tout accord conclu au sein de la branche :

- les organisations patronales et salariales représentatives *sur le plan national* (1) ;
- les salariés et chefs d'entreprise appliquant la CCN.

Leurs questions, accompagnées de tout éventuel document utile, doivent être adressées au président ou au vice-président par lettre recommandée avec avis de réception à l'adresse postale communiquée ci-dessous.

6.2. Délais

À compter de la date de réception de la saisine, la commission doit se réunir dans un délai maximal de 3 mois. La question d'interprétation est de droit portée à l'ordre du jour de la prochaine réunion sous réserve du respect du délai de 72 heures visé ci-dessus.

6.3. Avis

Les avis rendus par la commission de négociation et d'interprétation auront la même force exécutoire que la convention elle-même lorsqu'ils sont incorporés à la convention par voie d'avenant, sur décision de la commission.

Ledit avenant devra remplir les conditions de validité des accords collectifs prévues par le code du travail.

Toute délibération prise par la commission de négociation et d'interprétation doit être notifiée à l'organisation, à l'employeur ou au salarié qui l'a sollicitée dans un délai de 1 mois à compter de la réunion au cours de laquelle elle a été prise.

(1) Les termes « sur le plan national » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

(Arrêté du 27 mars 2019 - art. 1)

7. Transmission par les entreprises de leurs conventions

En vigueur étendu

Les entreprises relevant de la branche doivent transmettre à la CPPNI leurs conventions et accords dans les conditions prévues par le code du travail à l'une des adresses suivantes :

- adresse électronique : cppni@paritaire-economistes-construction.org ;
- adresse postale : UNTEC - CPPNI, 8, avenue Percier, 75008 Paris.

Les accords d'entreprise reçus sont transmis à l'ensemble des membres de la CPPNI par tous moyens.

La commission accuse réception, auprès de tous les signataires, des conventions et accords transmis dans un délai de 1 mois.

8. Rapport annuel d'activité

En vigueur étendu

La commission établit annuellement un rapport d'activité comprenant :

- un bilan des accords d'entreprise transmis conformément à l'article 7 du présent accord ;
- une analyse de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche.

Le rapport peut en outre comprendre des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ce rapport sera transmis à l'autorité compétente selon les modalités définies par la loi.

9. Entrée en vigueur et durée de l'accord

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter de sa date de signature.

10. Révision

En vigueur étendu

Le présent accord pourra, à tout moment, faire l'objet d'une demande de révision conformément aux dispositions légales en vigueur.

Toute demande de révision devra être formulée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires et devra être accompagnée d'un projet de révision.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation sera convoquée dans un délai de 2 mois.

Un avenant portant révision du présent accord pourra être conclu selon les dispositions des articles L. 2261-7, L. 2261-8 et L. 2231-1 du code du travail.

11. Dénonciation

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

12. Dépôt

En vigueur étendu

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail.

Avenant n° 2 du 21 mars 2018 relatif au régime de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	UNTEC,
Organisations de salariés	BATIMAT-TP CFTC ; CFE-CGC BTP ; FG FO construction,

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux entendent conclure un avenant afin de mettre à jour les dispositions relatives au régime de prévoyance de la branche.

Chapitre Ier relatif à la convention

En vigueur étendu

Au sein du chapitre X « Régime de retraite et prévoyance » de la convention collective nationale du 16 décembre 2015 des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métreaux-vérificateurs :

L'article 60 « Régime de prévoyance du personnel d'encadrement et assimilés » est rédigé de la manière suivante :

« Article 60

Régime de prévoyance du personnel d'encadrement et assimilés

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective sont tenues de souscrire, pour leurs salariés relevant de l'article 59 ci-dessus, un régime de prévoyance de base, dont les prestations et les taux de cotisation sont définis à l'annexe III de la présente convention.

Peuvent également prétendre au bénéfice des prestations nées du présent régime et dans les conditions fixées par celui-ci :

- les anciens salariés cadres des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective lorsqu'ils relèvent des dispositions de maintien de garanties prévues au présent régime ;
- leurs ayants droit tels qu'ils sont définis pour chaque prestation par le présent régime.

La répartition de la cotisation pour ce régime entre le salarié et l'employeur ne pourra pas excéder 50 % à la charge du salarié, le différentiel étant couvert par l'employeur. »

L'article 62 « Régime de prévoyance des salariés non-cadres » est rédigé de la manière suivante :

« Article 62

Régime de prévoyance des salariés non-cadres

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective sont tenues de souscrire, pour leurs salariés autres que ceux visés par les articles 59 et 60 ci-dessus, un régime de prévoyance de base, dont les garanties et les taux sont définis à l'annexe III de la présente convention.

Peuvent également prétendre au bénéfice des prestations nées du présent régime et dans les conditions fixées par celui-ci :

- les anciens salariés non-cadres des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective lorsqu'ils relèvent des dispositions de maintien de garanties prévues au présent régime ;
- leurs ayants droit tels qu'ils sont définis pour chaque prestation par le présent régime.

La répartition de la cotisation pour ce régime entre le salarié et l'employeur ne pourra pas excéder 50 % à la charge du salarié, le différentiel étant couvert par l'employeur. »

Les dispositions de l'article 63 « Modalités d'organisation de la mutualisation des risques de prévoyance » sont supprimées. L'article 63 est réservé.

L'article 64 « Clause de revalorisation » est rédigé de la manière suivante :

« Article 64

Clause de revalorisation

Les prestations indemnités journalières, rentes d'incapacité, rentes d'éducation sont revalorisées annuellement lors de chaque exercice. »

Chapitre II relatif à l'annexe III

En vigueur étendu

L'annexe III relative au régime de prévoyance, modifiée par l'avenant n° 1 du 7 décembre 2016 de la convention collective nationale du 16 décembre 2015 des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métreaux vérificateurs, est rédigée de la manière suivante :

« Annexe III

Régime de prévoyance des salariés des entreprises d'économistes de la construction

La présente annexe a pour objet de définir le régime de prévoyance auquel doivent souscrire pour leurs salariés non-cadres et cadres, les entreprises relevant de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métreaux-vérificateurs.

Les intitulés des titres et paragraphes de la présente annexe sont rédigés de la manière suivante :

Titre A. - Régime des cadres

I. - Définition du régime et de ses garanties

II. - Maintien et cessation des garanties

III. - Taux de cotisations

Titre B. - Régime des non-cadres

I. - Modalités de fonctionnement du régime des non-cadres

II. - Définition des garanties

III. - Maintien et cessation des garanties

IV. - Taux de cotisations.

Titre A. - Régime des cadres

(1) Définition du salaire de base (S)

Le salaire de base est le montant annuel de la rémunération brute du salarié soumise à cotisations pour l'exercice de référence, c'est-à-dire l'exercice civil précédant celui du fait générateur de la prestation. Il se compose :

- du salaire de base tranche A = fraction du salaire total de base limité au plafond de la sécurité sociale ;
- du salaire de base tranche B = fraction du salaire total compris entre 1 et 4 plafonds de la sécurité sociale.

(2) Définition du conjoint du cadre

À la date du décès du cadre, est considéré comme conjoint :

- la personne ayant un lien matrimonial en cours avec celui-ci ;
- à défaut, la personne liée au cadre par un pacte civil de solidarité (Pacs), si elle ne bénéficie pas d'avantages de même nature de la part d'un régime de prévoyance au titre d'une autre personne que le cadre ;
- à défaut, le concubin si les conditions suivantes sont réunies :
 - le concubinage est notoire et est justifié par un domicile commun ;
 - il n'existe aucun lien matrimonial ou de Pacs de part et d'autre ;
 - le cadre et son concubin ont domicilié leurs déclarations annuelles de revenus auprès de l'administration fiscale à la même adresse au cours de l'exercice précédent, ou bien ils ont un ou plusieurs enfants en commun (enfants nés de leur union ou adoptés, ou enfant à naître de leur union si le lien de filiation avec le cadre décédé est reconnu par l'état civil) ;
 - le concubin ne bénéficie pas d'avantages de même nature au titre d'une autre personne que le cadre.

(3) Définition des enfants à charge

a) Sont considérés comme à charge le ou les enfants nés du cadre ou adoptés par le cadre :

i) âgés de moins de 18 ans ;

ii) âgés de moins de 25 ans, célibataires, s'ils sont dans l'une des situations suivantes :

- apprentis ;
- scolarisés dans un établissement du second degré ou étudiants (y compris dans un autre pays de l'espace économique européen), sans être rémunéré au titre de leur activité principale ;
- en contrat de professionnalisation ou en formation en alternance ;
- demandeurs d'emploi inscrits au Pôle emploi et non indemnisés par le régime d'assurance chômage, célibataires, n'exerçant pas d'activité régulière rémunérée.

iii) sans limite d'âge, s'ils sont reconnus atteints, d'une invalidité au taux de 80 % ou plus, au sens de la législation sociale. Dans ce cas, le ou les enfants doivent être à la charge fiscale du cadre, et leur invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale, doit avoir été prononcée avant leurs 21 ans.

b) Sont également considérés comme enfants à la charge du cadre :

- les enfants du conjoint, répondant aux critères ci-dessus et à la charge fiscale du cadre ;
- les enfants du cadre nés viables, moins de 300 jours après le décès de ce dernier.

(4) RA : rémunération annuelle du cadre soumise à cotisations au titre du présent régime de prévoyance, au cours des 12 mois ayant précédé la date de l'accident ou le début de la maladie.

(5) T : Taux d'incapacité attribué par la sécurité sociale

(6) Forfait parentalité/ accouchement

a) Forfait parentalité :

Un forfait parentalité est versé à tout salarié couvert par le présent accord, pour chaque enfant né ou en cas d'adoption d'un enfant de moins de 7 ans.

Le montant de ce forfait est fixé à :

- 8 % du plafond mensuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance ou l'adoption.

Le forfait est également versé en cas de naissance sans vie, lorsque celle-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille.

b) Forfait accouchement :

Un forfait, dont le montant est fixé à 2,6 % du plafond annuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance, est versé à la femme salariée cadre pour chaque accouchement.

Ce forfait s'ajoute au forfait parentalité.

Le forfait est également versé en cas d'accouchement d'un enfant sans vie, lorsque celui-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille.

(7) L'indemnisation globale (part de la sécurité sociale comprise) ne peut excéder :

- 90 % du salaire brut de base pour les Indemnités journalières ;
- 85 % du salaire brut de base pour les rentes d'invalidité.

(8) Chirurgie

a) Définition du risque chirurgical :

Le risque chirurgical au sens du présent article est un événement fortuit provoqué par un état pathologique.

Par acte chirurgical, il faut entendre tout acte pratiqué lors d'une intervention chirurgicale en établissement hospitalier, codé ADC ou ACO à la classification commune des actes médicaux, et plus généralement toute intervention effectuée sous anesthésie générale.

Les traitements de cobalthérapie, de chimiothérapie et de corticothérapie sont assimilés à des interventions chirurgicales et à ce titre également pris en charge.

Sauf dispositions spécifiques ci-après, seules les interventions chirurgicales considérées comme telles par la sécurité sociale et donnant lieu à un remboursement de cet organisme ouvrent droit à participation.

b) Bénéficiaires :

Les personnes couvertes par le présent régime sont :

- le cadre ;
- son conjoint au sens du « (2) Notion de conjoint du cadre » de la présente annexe ;
- et leurs ayants droit à charge, au sens de la législation de la sécurité sociale.

c) Frais pris en charge :

Sont pris en charge, dans la limite des sommes déclarées à cet organisme, les actes pour lesquels un régime de base d'assurance maladie en France métropolitaine accorde un remboursement.

Le cumul des remboursements effectués auprès du cadre (incluant la part du régime de base et celle de couvertures complémentaires) ne peut être supérieur au total des frais encourus.

Par extension, sont également pris en charge même s'ils ne donnent pas lieu à intervention d'un régime de base d'assurance maladie en France métropolitaine, les frais de chambre particulière, de lit accompagnant pour les enfants de moins de 12 ans et le forfait hospitalier.

Les garanties prises en charge s'entendent après déduction :

- des dépenses prises en charge par le régime de sécurité sociale dont relèvent le participant et ses ayants droit ;
- des dépenses prises en charge par la couverture santé collective obligatoire dont relève l'entreprise du cadre.

d) Montant de la participation :

Le présent régime garantit un remboursement complémentaire à celui de la sécurité sociale :

- pour les actes codés ACO (et pour les actes codés ADA qui leur sont rattachés), à concurrence de 175 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) et pour le montant déclaré à la sécurité sociale ;
- pour les actes codés ADC, à concurrence des montants déclarés à la sécurité sociale, dans la limite de :
 - - 300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les médecins signataires du contrat d'accès aux soins ;
 - - 200 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les autres médecins ;
- pour les forfaits hospitaliers liés aux actes codés ADC, à concurrence des frais réels engagés ;
- pour les frais de chambre particulière ou de lit accompagnant pour les enfants de moins de 12 ans (ces derniers dans la limite d'une fois le plafond horaire de la sécurité sociale de l'année en cours arrondi à l'euro le plus proche) liés aux actes codés ACO et ADC, à concurrence des frais réels engagés, le cas échéant dans la limite des tarifs conventionnés avec l'organisme assureur.

Ces prises en charge s'entendent :

- à l'exclusion des participations forfaitaires mentionnées aux II et III de l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale ;
- à l'exclusion (en cas d'intervention en dehors du parcours de soins) :
 - - des dépassements d'honoraires mentionnés au 18 de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale ;
 - - de la majoration de la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale.

II. - Maintien et cessation des garanties

Les garanties visées par le présent régime cessent au jour où le salarié ne fait plus partie des effectifs Cadres ou assimilés de l'entreprise.

Toutefois, les garanties du régime peuvent être maintenues sans contrepartie de cotisation, aux conditions définies ci-après :

- en cas de licenciement, ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage ;
- en cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire ;
- pour les cadres en incapacité ou en invalidité (dans ce cas, le maintien concerne les garanties décès) ;
- en cas de décès du cadre (dans ce cas, le maintien concerne la garantie chirurgie au profit des ayants droit).

Dans tous les cas, le maintien porte sur les garanties en vigueur au moment de la rupture ou de la suspension du contrat de travail (sans que ces garanties puissent être inférieures à celles résultant des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale).

II. 1. - Maintien des garanties en cas de licenciement, ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

En cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation par l'assurance chômage, le droit au maintien des garanties est accordé à tout cadre, sans contrepartie de cotisation :

a) Temporairement, lorsque cette rupture a été suivie, immédiatement et de manière continue :

- par une indemnisation au titre de l'assurance chômage (y compris l'allocation de solidarité spécifique) ;
- ou du suivi d'un stage de formation professionnelle accompli dans les secteurs du bâtiment et des travaux publics ou agréé par une commission nationale paritaire de l'emploi du bâtiment et des travaux publics.

Dans ce cas le maintien des garanties est accordé :

- aussi longtemps que l'ancien cadre atteste, depuis la rupture de son contrat de travail, d'une situation continue d'indemnisation au titre de l'assurance chômage, d'indemnisation d'un arrêt maladie par la sécurité sociale ou du suivi d'un stage de formation professionnelle tel que susvisé ;
- et ce pendant une période maximale de 36 mois de date à date à compter de la date de fin du contrat de travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 4° du code de la sécurité sociale, ce maintien de garantie ne peut conduire l'ancien cadre à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

b) Sans limitation de durée, lorsque le cadre :

- a fait l'objet d'une mesure de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage alors qu'il était en arrêt de travail, ou a été reconnu invalide par la sécurité sociale sans que le contrat de travail n'ait été rompu, et n'exerce depuis cette date aucune activité rémunérée ;
- et bénéficie de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies au titre du présent régime.

c) Ne font pas obstacle au maintien des garanties :

- les périodes (dès lors qu'elles ne dépassent pas 30 jours calendaires en cumul) :
 - de reprise temporaire d'activité ;
 - ou pour lesquelles aucun justificatif de situation n'est fourni par le cadre ;
- les périodes qui correspondent aux différés d'indemnisation ou au délai de carence prévus par la convention d'assurance chômage.

II. 2. - Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien de salaire (total ou partiel) ou perception d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'entreprise, les garanties sont maintenues pendant toute la période de la suspension, leur financement étant assuré aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent aux cadres en activité.

Il en est de même en cas de congés liés à une maternité ou à une adoption.

En cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, les garanties sont maintenues sans contrepartie de cotisation, pendant les 30 premiers jours de la suspension (dans la limite de 90 jours par exercice civil, toutes périodes de suspension confondues). Au-delà, les garanties sont interrompues.

II. 3. - Autres dispositions de maintien des garanties décès

Pour les cadres qui ne relèvent pas des deux dispositions précédentes, les garanties en cas de décès sont accordées aux cadres, sans contrepartie de cotisation, tant qu'ils bénéficient de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies au titre du présent régime.

Le cumul des droits à prestation décès est interdit, lorsqu'un ancien cadre reprend une activité professionnelle en dehors du champ de la convention collective des entreprises des économistes de la construction et des métreaux vérificateurs, et qu'il bénéficie de nouvelles garanties décès, au titre d'un autre régime de prévoyance.

Tout octroi ou versement, dans le cadre de la nouvelle couverture, de prestations au titre du décès de l'intéressé, a pour effet d'éteindre l'obligation de maintien de la garantie décès au titre du présent régime, qu'elle soit issue du présent régime ou de l'article 7.1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

II. 4. - Maintien de la garantie chirurgie au profit des ayants droit en cas de décès du participant

En cas de décès du cadre, le maintien de la garantie chirurgie est accordé pour une durée de 6 mois, sans contrepartie de cotisation, aux anciens ayants droit du cadre tels que définis au b « Bénéficiaires » de l'article (8) Chirurgie.

III. - Taux de Cotisations

	Taux de cotisation
Capital décès	0,61 % TA 0,61 % TB
Rente éducation	0,15 % TA 0,15 % TB
Indemnité journalière	0,25 % TA 0,55 % TB
Invalidité	0,32 % TA 0,92 % TB
Forfaits parentalité, accouchement	0,05 % TA 0,05 % TB
Frais de chirurgie	0,12 % TA 0,12 % TB
Toutes garanties	1,50 % TA 2,40 % TB

Titre B. - Régime des non-cadres

I. - Modalités de fonctionnement du régime des non-cadres

I. 1. - Conditions d'existence des garanties

a) Conditions d'affiliation :

Peuvent prétendre au bénéfice des prestations nées du présent régime les salariés non-cadres tels que définis à l'article 62 de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métreaux vérificateurs.

b) Conditions d'ouverture des droits. - Fait générateur :

1) Conditions d'ouverture des droits

Les droits prévus par le présent régime sont ouverts à tout salarié non-cadre employé par une entreprise relevant de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métreaux vérificateurs à la date où se produit le fait générateur du risque couvert.

2) Date du fait générateur

Est défini comme la date du fait générateur :

- la date de l'arrêt de travail au sens de la sécurité sociale pour les garanties d'indemnités journalières, ou de rente d'invalidité ;
- la date de notification du classement en invalidité 3e catégorie (ou d'octroi de la majoration pour tierce personne) par la sécurité sociale pour le versement anticipé du capital décès en cas d'invalidité totale et permanente ;
- la date du décès pour les garanties de capital décès et de rente d'éducation ;
- la date la plus élevée entre la date de décès du non-cadre et la date de notification du classement en invalidité par la sécurité sociale, pour la garantie de rente de conjoint invalide ;
- la date de naissance ou d'adoption pour le forfait.

3) Définition de la garantie applicable

En cas de réalisation du risque, le niveau de la garantie servie est fonction des dispositions conventionnelles applicables à la date du fait générateur.

Toutefois, en cas de maintien des garanties, c'est le niveau des garanties en vigueur à la date de sortie de l'entreprise qui est retenu.

I. 2. - Définitions

1) Salaire de base

Au sens de la présente annexe, le salaire de base est le montant annuel de la rémunération brute du non-cadre soumise à cotisation au titre du présent régime au cours de l'exercice de référence, défini comme étant l'exercice civil précédant celui où se situe l'événement à l'origine du droit à la prestation.

Si l'arrêt de travail intervient suite à un changement dans la durée du travail, non justifié médicalement, la date de ce changement constitue pour le calcul de SB la date d'affiliation.

Par ailleurs, lorsque l'exercice de référence ne correspond pas à une année complète, le salaire de base est reconstitué :

- d'après la moyenne des salaires perçus par le non-cadre au cours de l'exercice de référence et sur lesquels il a cotisé au titre du régime, si l'événement se produit avant une année complète de cotisation ;
- si l'exercice de référence comporte une ou plusieurs période (s) d'arrêt de travail, d'après la moyenne des salaires perçus par le non-cadre au cours de cet exercice de référence en dehors des périodes d'arrêt de travail,
- à partir des rémunérations sur lesquelles le non-cadre a cotisé au régime depuis la date de son admission, si l'événement se produit au cours de l'exercice d'affiliation.

Dans ces trois derniers cas, le calcul ainsi réalisé ne peut avoir pour effet de prendre en compte les éléments variables de la rémunération pour un montant supérieur à celui correspondant à un exercice civil complet.

Le salaire de base servant au calcul de la prestation « Rente d'invalidité » est actualisé dans les mêmes conditions que celles successivement appliquées aux prestations « Indemnités journalières ».

De même, si le décès du non-cadre survient pendant une période d'arrêt de travail indemnisé par l'organisme assureur, le salaire de base servant au calcul des prestations est celui qui a été utilisé pour la détermination du montant de l'indemnisation maladie d'origine, et actualisé dans les mêmes conditions que celles successivement appliquées aux prestations maladies dont il a bénéficié.

2) Définition du conjoint du non-cadre

Le conjoint du (de la) salarié (e) non-cadre est défini de la manière suivante à la date du fait générateur des droits. Il s'agit de :

- la personne ayant un lien matrimonial en cours avec le non-cadre ;

- à défaut, de la personne liée au non-cadre par un pacte civil de solidarité (Pacs), si elle ne bénéficie pas d'avantages de même nature de la part d'un régime de prévoyance au titre d'une autre personne que le non-cadre ;
- à défaut, du concubin si les conditions suivantes sont remplies :
 - le concubinage est notoire et est justifié d'un domicile commun ;
 - il n'existe aucun lien matrimonial ou de Pacs de part et d'autre ;
 - le non-cadre et son concubin ont domicilié leurs déclarations annuelles de revenus auprès de l'administration fiscale à la même adresse au cours de l'exercice précédent, ou bien ils ont un ou plusieurs enfants en commun (enfants nés de leur union ou adoptés, ou enfant à naître de leur union lorsque le lien de filiation avec le non-cadre décédé est reconnu par l'état civil) ;
 - le concubin ne bénéficie pas d'avantages de même nature au titre d'une autre personne que le non-cadre.

3) Sont considérés comme à charge les enfants nés du non-cadre ou adoptés par le non-cadre :

(i) Âgés de moins de 18 ans,

(ii) Âgés de moins de 25 ans, célibataires, s'ils sont dans l'une des situations suivantes :

- apprentis ;
- scolarisés dans un établissement du second degré ou étudiants (y compris dans un autre pays de l'espace économique européen), sans être rémunérés au titre de leur activité principale ;
- en contrat de professionnalisation ou en formation en alternance ;
- demandeurs d'emploi inscrits au Pôle emploi et non indemnisés par le régime d'assurance chômage, célibataires, n'exerçant pas d'activité régulière rémunérée.

(iii) Sans limite d'âge, s'ils sont reconnus atteints, d'une invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale. Dans ce cas, l'enfant doit être à charge fiscale du non-cadre, et l'invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale doit avoir été prononcée avant les 21 ans de l'intéressé.

(iv) Sont également considérés comme enfants à la charge du non-cadre :

- les enfants du conjoint répondant aux critères ci-avant et à charge fiscale du non-cadre ;
- les enfants du non-cadre nés viables, moins de 300 jours après le décès de ce dernier.

II. - Définition des garanties

Détermination des garanties

II. 1. - Décès

a) Capital décès de base

- 110 % du salaire de base 1), au décès d'un non-cadre célibataire, veuf ou divorcé ;
- 200 % du salaire de base 1) au décès d'un non-cadre qui avait un conjoint 2).

Le montant du capital est majoré pour enfant à charge :

- + 40 % pour 1 enfant ;
- + 80 % pour 2 enfants ;
- + 140 % pour 3 enfants à charge ;
- + 60 % par enfant à compter du 4e.

b) Décès consécutif à une maladie professionnelle ou à un accident (toutes causes)

Un capital complémentaire s'ajoute au capital décès de base :

- + 100 % du salaire de base 1).

Ce complément est porté à 200 % si le décès est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

c) Capital orphelin

Il est versé un capital décès complémentaire à chaque enfant qui est orphelin de père et mère, lorsque les conditions suivantes sont simultanément remplies :

- les deux parents dont les noms sont mentionnés sur l'acte de naissance de l'enfant sont décédés ;
- le décès du non-cadre est intervenu antérieurement ou simultanément au décès du second parent de l'enfant, ou les deux décès sont directement imputables à un même accident ;
- à la date du décès du non-cadre, l'enfant était à sa charge 3) ;
- l'enfant était à la charge du second parent 3) à la date du décès de ce dernier.

Ce capital décès complémentaire est égal à 125 % du salaire de base par enfant.

d) Conversion du capital décès en rente

Le bénéficiaire peut demander la conversion de tout ou partie du capital en rente trimestrielle.

Rente de conjoint invalide

Une rente est servie au conjoint reconnu invalide de 2e ou 3e catégorie par la sécurité sociale lorsque le non-cadre est décédé.

Elle est égale à 15 % du salaire de base 1) après déduction du montant des pensions de réversion attribuées par les régimes de retraite complémentaire ;

Elle est supprimée en cas de remariage.

Rente d'éducation

Il est prévu une rente d'éducation pour l'orphelin du parent non-cadre dans les cas suivants :

- en cas de décès qui n'est pas consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle le montant de la rente d'éducation est fixé à 15 % du salaire de base par enfant à charge. Le montant cette rente d'éducation est au minimum de 12 % du PASS (plafond annuel de la sécurité sociale) ;
- en cas de décès des 2 parents non consécutif à un accident du travail ou à la maladie professionnelle, l'orphelin de 2 parents à droit au doublement du montant de la rente défini ci-dessus.

II. 2. - Maladie. - Invalidité

a) Indemnités journalières

Pour tout arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident, le non-cadre perçoit des indemnités journalières complémentaires à celles versées par la sécurité sociale.

Ces indemnités sont versées dès le lendemain du dernier jour indemnisé par l'employeur, ou après 90 jours d'arrêt de travail continu, si le non-cadre ne remplit pas les conditions d'ancienneté dans l'entreprise.

Elles sont versées sur présentation des décomptes originaux de la sécurité sociale :

- à l'entreprise, tant que le contrat de travail est en vigueur ;

- au non-cadre, à partir de la date de rupture du contrat de travail.

L'indemnisation peut se poursuivre jusqu'au 1 095e jours d'arrêt de travail.

Lorsque en cours d'indemnisation, le non-cadre est autorisé par la sécurité sociale à reprendre une activité partielle, avec des indemnités réduites, l'indemnité journalière versée par la caisse est réduite de 50 %.

Afin que l'intéressé ne perçoive pas une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle à temps complet, le cumul des indemnités (servies par la caisse et la sécurité sociale) et d'un éventuel salaire d'activité partielle ne peut excéder 85 % du salaire brut de base pour les arrêts de travail suite à maladie, accident de droit commun, accident du travail ou maladie professionnelle.

La garantie de l'indemnité cesse de plein droit ;

- à la date d'arrêt des versements des prestations journalières par la sécurité sociale ;

- à la date de reprise du travail du non-cadre, sauf reprise à temps partiel pour raison médicale ;

- à la date de reconnaissance d'une invalidité ou d'une incapacité du participant par la sécurité sociale ;

- à la date d'effet de la retraite de la sécurité sociale pour inaptitude.

Maladie. - Accident de droit commun

80 % du salaire de base 1), en comprenant les prestations de la sécurité sociale.

Accident du travail ou maladie professionnelle

85 % du salaire de base 1), en comprenant les prestations de la sécurité sociale.

b) Rente d'invalidité

Sont considérés comme atteints d'une invalidité totale de droit commun les non-cadres qui ont été classés par la sécurité sociale en 2e ou 3e catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

Sont considérés comme atteints d'une invalidité partielle de droit commun les non-cadres qui ont été classés par la Sécurité sociale en 1re catégorie au sens de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.

Ces non-cadres bénéficient d'une rente d'invalidité versée par l'organisme assureur.

Afin que l'intéressé ne perçoive pas une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle, le cumul des prestations (servies par la caisse et la sécurité sociale) et d'un éventuel salaire d'activité partielle ne peut excéder 85 % du salaire brut de base pour les rentes d'invalidité servies suite à maladie, accident de droit commun, accident du travail ou maladie professionnelle.

Maladie ou accident de droit commun :

Invalidité totale, en complément d'une pension d'invalidité de 3e catégorie de la sécurité sociale : 80 % du salaire de base 1), rente sécurité sociale comprise.

Invalidité totale, en complément d'une pension d'invalidité de 2e catégorie de la sécurité sociale : 70 % du salaire de base 1), rente sécurité sociale comprise.

Invalidité partielle, en complément d'une pension d'invalidité de 1re catégorie de la sécurité sociale : 39 % du salaire de base 1), hors majoration pour enfants à charge.

Majoration pour enfants à charge, si le non-cadre a un ou plusieurs enfants à charge :

+ 5 % du salaire de base en sus de la rente d'invalidité totale ou d'invalidité partielle.

Accident du travail ou maladie professionnelle :

- pour un taux d'IPP de 26 à 50 % : $[(1,9 \times N) - 35 \%] \times S$ - rente SS ;

- pour un taux d'IPP supérieur à 50 % : $[(0,7 \times N) + 30 \%] \times S$ - rente SS.

II. 3. - Chirurgie

a) Définition du risque chirurgical

Le risque chirurgical au sens du présent article est un événement fortuit provoqué par un état pathologique.

Par acte chirurgical, il faut entendre tout acte pratiqué lors d'une intervention chirurgicale en établissement hospitalier et codée ADC ou ACO à la classification commune des actes médicaux, et plus généralement toute intervention effectuée sous anesthésie générale.

Les traitements de cobalthérapie, de chimiothérapie et de corticothérapie sont assimilés à des interventions chirurgicales et à ce titre également pris en charge.

Sauf dispositions spécifiques ci-après, seules les interventions chirurgicales considérées comme telles par la sécurité sociale et donnant lieu à un remboursement de cet organisme ouvrent droit à participation de l'institution.

b) Bénéficiaires

Les personnes couvertes sont :

- le non-cadre ;

- son conjoint au sens du 2) à « Notion de conjoint du non-cadre » du présent régime,

- et leurs ayants droit à charge au sens de la législation de la sécurité sociale.

c) Frais pris en charge

Sont pris en charge les actes pour lesquels un régime de base d'assurance maladie en France métropolitaine accorde un remboursement, et dans la limite des sommes déclarées à cet organisme.

Le cumul des remboursements effectués auprès du non-cadre (incluant la part du régime de base et celle de couvertures complémentaires) ne peut être supérieur au total des frais encourus.

Par extension, sont également pris en charge même s'ils ne donnent pas lieu à intervention d'un régime de base d'assurance maladie en France métropolitaine, les frais de chambre particulière, de lit accompagnant pour les enfants de moins de 12 ans et le forfait hospitalier.

Les garanties prises en charge s'entendent après déduction :

- des dépenses prises en charge par le régime de sécurité sociale dont relèvent le participant et ses ayants droit ;

- des dépenses prises en charge par la couverture santé collective obligatoire dont relève l'entreprise du non-cadre.

d) Montant de la participation

Le présent régime garantit un remboursement complémentaire à celui de la sécurité sociale :

- pour les actes codés ACO (et pour les actes codés ADA qui leur sont rattachés), à concurrence de 175 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) et pour le montant déclaré à la sécurité sociale ;

- pour les actes codés ADC, à concurrence des montants déclarés à la sécurité sociale, dans la limite de :

- - 300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les médecins signataires du contrat d'accès aux soins,

- - 200 % de la base de remboursement de la sécurité sociale (part de la sécurité sociale comprise) pour les autres médecins ;

- pour les forfaits hospitaliers liés aux actes codés ADC, à concurrence des frais réels engagés ;
- pour les frais de chambre particulière ou de lit accompagnant pour les enfants de moins de 12 ans (ces derniers dans la limite d'une fois le plafond horaire de la sécurité sociale de l'année en cours arrondi à l'euro le plus proche) liés aux actes codés ACO et ADC, à concurrence des frais réels engagés, le cas échéant dans la limite des tarifs conventionnés avec l'organisme assureur.

Ces prises en charge s'entendent :

- à l'exclusion des participations forfaitaires mentionnées aux II et III de l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale ;
- à l'exclusion (en cas d'intervention en dehors du parcours de soins) :
- des dépassements d'honoraires mentionnés au 18 de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale ;
- de la majoration de la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du code de la sécurité sociale.

II. 4. - Forfait parentalité et accouchement

a) Forfait parentalité

Un forfait parentalité est versé à tout salarié couvert par le présent accord, pour chaque enfant né ou en cas d'adoption d'un enfant de moins de 7 ans. Le montant de ce forfait est fixé à :

- 8 % du plafond mensuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance ou l'adoption.

Le forfait est également versé en cas de naissance sans vie, lorsque celle-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille.

b) Forfait accouchement

Un forfait est versé à la femme salariée non-cadre pour chaque accouchement dont le montant est fixé à :

- 2,6 % du plafond annuel de la sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance.

Ce forfait s'ajoute au forfait parentalité.

Le forfait est également versé en cas d'accouchement d'un enfant sans vie, lorsque celui-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille.

III. - Maintien et cessation des garanties

Les garanties visées par le présent régime cessent au jour où le salarié ne fait plus partie des effectifs non-cadres de l'entreprise.

Toutefois, les garanties du régime peuvent être maintenues sans contrepartie de cotisation, aux conditions définies ci-après :

- en cas de licenciement, ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage ;
- en cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire ;
- pour les non-cadres en incapacité ou en invalidité (dans ce cas, le maintien concerne les garanties décès) ;
- en cas de décès du non-cadre (dans ce cas, le maintien concerne la garantie chirurgie au profit des ayants droit).

Dans tous les cas, le maintien porte sur les garanties en vigueur au moment de la rupture ou de la suspension du contrat de travail (sans que ces garanties puissent être inférieures à celles résultant des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale).

III. 1. - Maintien des garanties en cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

En cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation par l'assurance chômage, le droit au maintien des garanties est accordé à tout non-cadre, sans contrepartie de cotisation :

a) Temporairement, lorsque cette rupture a été suivie, immédiatement et de manière continue :

- par une indemnisation au titre de l'assurance chômage (y compris l'allocation de solidarité spécifique) ;
- ou du suivi d'un stage de formation professionnelle accompli dans les secteurs du bâtiment et des travaux publics ou agréé par une commission nationale paritaire de l'emploi du bâtiment et des travaux publics.

Dans ce cas le maintien des garanties est accordé :

- aussi longtemps que l'ancien non-cadre atteste, depuis la rupture de son contrat de travail, d'une situation continue d'indemnisation au titre de l'assurance chômage, d'indemnisation d'un arrêt maladie par la sécurité sociale ou du suivi d'un stage de formation professionnelle tel que susvisé ;
- et ce pendant une période maximale de 36 mois de date à date à compter de la date de fin du contrat de travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 4° du code de la sécurité sociale, ce maintien de garantie ne peut conduire l'ancien non-cadre à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

b) Sans limitation de durée, lorsque le non-cadre :

- a fait l'objet d'une mesure de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage alors qu'il était en arrêt de travail, ou a été reconnu invalide par la sécurité sociale sans que le contrat de travail n'ait été rompu, et n'exerce depuis cette date aucune activité rémunérée ;
- et bénéficie de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies au titre du présent régime.

c) Ne font pas obstacle au maintien des garanties :

- les périodes (dès lors qu'elles ne dépassent pas 30 jours calendaires en cumul) :
- de reprise temporaire d'activité ;
- ou pour lesquelles aucun justificatif de situation n'est fourni par le non-cadre ;
- les périodes qui correspondent aux différés d'indemnisation ou au délai de carence prévus par la convention d'assurance chômage.

III. 2. - Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien de salaire (total ou partiel) ou perception d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'entreprise, les garanties sont maintenues pendant toute la période de la suspension, leur financement étant assuré aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent aux non-cadres en activité.

Il en est de même en cas de congés liés à une maternité ou à une adoption.

En cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, les garanties sont maintenues sans contrepartie de cotisation, pendant les 30 premiers jours de la suspension (dans la limite de 90 jours par exercice civil, toutes périodes de suspension confondues). Au-delà, les garanties sont interrompues.

III. 3. - Autres dispositions de maintien des garanties décès

Pour les non-cadres qui ne relèvent pas des deux dispositions précédentes, les garanties en cas de décès continuent d'être accordées aux non-cadres, sans contrepartie de cotisation, tant qu'ils bénéficient de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies au titre du présent régime.

Lorsqu'un ancien non-cadre reprend une activité professionnelle en dehors du champ de la convention collective des entreprises des économistes de la construction et des métteurs vérificateurs et bénéficie ainsi de nouvelles garanties décès dans le cadre d'une autre couverture de prévoyance, il ne peut y avoir de droit à prestations décès à la fois au titre du présent régime et dans le cadre de la nouvelle couverture.

Tout octroi ou versement, dans le cadre de la nouvelle couverture, de prestations au titre du décès de l'intéressé, a pour effet d'éteindre l'obligation de maintien de la garantie décès au titre du présent régime, qu'elle soit issue du présent régime ou de l'article 7.1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

III. 4. - Maintien de la garantie chirurgie au profit des ayants droit en cas de décès du non-cadre

En cas de décès d'un non-cadre, le maintien de la garantie chirurgie est accordé pour une durée de 6 mois, sans contrepartie de cotisation, aux anciens ayant droits du non-cadre tels que définis au b, « Bénéficiaires » de l'article II. 3 « Chirurgie ».

IV. - Taux de cotisations

	Taux de cotisation
Indemnité journalière	
Invalidité	1,30 % TA
Capital décès	1,30 % TB (*)
Rentes décès	
Rentes	
Éducatifs	
Frais de chirurgie	0,10 % TA 0,10 % TB (*)
Forfaits parentalité, accouchement	0,10 % TA 0,10 % TB (*)
Toutes garanties	1,50 % TA 1,50 % TB (*)

(*) Limitée à 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Chapitre III Notification. - Entrée en vigueur et dépôt. - Extension

En vigueur étendu

I. - Notification

Le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente des signataires par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des organisations professionnelles d'employeurs et syndicales représentatives, signataires ou non.

II. - Entrée en vigueur et dépôt

À l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la dernière notification de l'avenant dans les formes mentionnées ci-dessus, le présent avenant sera conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail adressé auprès des services du ministre chargé du travail ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion sous forme papier par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ainsi que sous format électronique.

III. - Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant auprès du ministère chargé du travail.

Avenant n° 3 du 20 décembre 2018 relatif au financement du fonds de fonctionnement et de développement du paritarisme (FFDP)

Signataires	
Organisations patronales	UNTEC,
Organisations de salariés	BATIMAT-TP CFTC ; CFE-CGC BTP ; FG FO construction,

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux entendent conclure un avenant afin de mettre à jour les règles de financement du fonds de fonctionnement et de développement du paritarisme (FFDP).

Champ d'application du présent accord

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1er de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métteurs-vérificateurs du 16 décembre 2015.

Modalités de financement du fonds de fonctionnement et de développement du paritarisme (FFDP)

Article 2

En vigueur étendu

Au sein du chapitre XIV « Développement du paritarisme » de la convention collective nationale du 16 décembre 2015 des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métteurs-vérificateurs, le taux de la cotisation annuelle défini à l'article 79 « Financement du FFDP » est porté à 0,15 % en lieu et place des 0,06 % précédemment fixés.

Durée du présent accord

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Suivi du présent accord

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'un suivi annuel, afin de garantir l'efficacité du dialogue social dans la branche et son adaptation aux nécessités pratiques et/ou juridiques.

Formalités. - Date d'entrée en vigueur

Article 5

En vigueur étendu

Révision et dénonciation

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail, le présent accord fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la date de parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Accord du 7 mai 2019 relatif à la fusion des conventions collectives

Signataires	
Organisations patronales	UNTEC ; UNGE,
Organisations de salariés	SYNATPAU CFTD ; FNCSBA CGT,

Préambule

En vigueur non étendu

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail et constitue un accord de champ. L'objectif poursuivi par les partenaires sociaux est en effet de regrouper la branche des géomètres experts, topographes, photogrammètres, experts fonciers et la branche des économistes de la construction et des métreurs vérificateurs.

En effet, ces deux branches regroupent un certain nombre d'activités et métiers qui ont pour points communs, de fournir des prestations d'ingénierie en immobilier, aménagement et construction, rendant ainsi pertinentes la détermination des conditions de travail et garanties communes aux travailleurs de ces branches, mais aussi la création de passerelles entre les différents métiers pour les salariés.

I. - Objet. - Cadre juridique et champ d'application

Objet et cadre juridique

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu en application des dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail et constitue un accord de champ. En effet, les partenaires sociaux de la branche des géomètres experts, topographes, photogrammètres, experts fonciers d'une part et ceux de la branche des économistes de la construction et métreurs vérificateurs d'autre part ont décidé de regrouper ces deux branches en un seul champ professionnel et conventionnel.

À cet effet, les partenaires sociaux ont décidé par le présent accord de créer la convention collective de la filière ingénierie de l'immobilier, l'aménagement et la construction (FIIAC).

L'objectif des partenaires sociaux est qu'au plus tard dans le délai de 5 ans visé à l'article L. 2261-33 précité du code du travail, soit défini et mis en place un statut collectif de branche commun à l'ensemble des branches parties au présent rapprochement. Un tel objectif n'exclut pas la possibilité de définir au sein de cette convention des annexes ou dispositions catégorielles dont l'objet sera la prise en compte de situations et droits particuliers que les partenaires sociaux de la branche souhaiteraient mettre en place ou préserver par référence aux statuts conventionnels préexistants.

Champ d'application de la future convention

Article 2

En vigueur non étendu

La future convention de la FIIAC réglera les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont les activités principales sont :

- la délimitation foncière ;
- l'acquisition et traitement des données géométriques en vue de l'établissement de plans ou de bases de données ;
- l'expertise foncière ;
- les missions d'étude de l'économie de la construction dont :
 - l'assistance à maîtrise d'ouvrage relative à des projets de construction ;
 - les études, métrés, vérifications tous corps d'état relatifs à des projets de construction ;
 - la maîtrise des coûts des projets de construction :
 - assistance à la mise au point de projet de construction ;
 - description technique des ouvrages ;
 - établissement et contrôle des estimations prévisionnelles ;
 - analyse des offres des entreprises ;
 - suivi administratif et financier des marchés ;
 - arrêté des comptes de chantiers ;
 - les activités telles que définies ci-avant pouvant inclure la maîtrise d'œuvre de ces opérations ;
 - l'ordonnancement, la planification et la coordination des chantiers ;
 - le management de la cellule de synthèse ;
 - le management de projet et le management du BIM ;
 - l'expertise construction ;
 - les diagnostics construction ;
 - l'assistance à l'entreprise.

Relèvent également du champ de la présente convention, les organisations professionnelles d'employeurs liées majoritairement aux activités désignées ci-avant.

La future convention s'applique à tout le personnel y compris celui en situation de déplacement à l'étranger sauf disposition contraire aux règles d'ordre public en vigueur dans le pays. Ne sont pas concernés les élèves ou étudiants qui effectuent un stage sous convention dans le cours normal de leur scolarité.

II. - Mise en place des commissions paritaires nationales

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux constituent au sein de la branche FIIAC les 2 premières commissions nationales paritaires pour négocier les dispositions conventionnelles communes permettant l'élaboration, au plus tard à la date du 1er janvier 2024 d'une convention collective commune.

- la commission paritaire permanente de la négociation et d'interprétation ;
- la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

D'autres commissions paritaires nationales ou régionales peuvent être mises en place par la suite en fonction de l'avancement des négociations (notamment : commission paritaire de gestion des régimes de prévoyance et de santé, commissions paritaires régionales...).

A. - Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Composition et répartition des sièges de la commission

Article 3

La composition de la CPPNI et la répartition de ses sièges sont fixées à la date de signature de cet accord comme tel, en tenant compte de la mesure de la représentativité dans chacune des branches et du principe d'au moins deux représentants par organisation syndicale de salariés et au moins un représentant par organisation patronale avec une égalité du nombre de représentants dans chaque collège.

Cette composition et la répartition seront revues à la suite de la nouvelle mesure de la représentativité.

Elles pourront être revues également dans le cadre d'intégration de nouvelles branches.

Organisations professionnelles	Nombre de sièges	Organisations syndicales	Nombre de sièges
CSNGT	1	CFDT	3
SNEPPIM	2	CFE-CGC	2
UNGE	5	CFTC	3
UNTEC	4	CGT	2
FO	2		
Total	12	Total	12

Missions

Article 4

En vigueur non étendu

La CPPNI a pour mission essentielle l'élaboration par la négociation collective des dispositions conventionnelles dans le champ d'application visé à l'article 1er du présent accord.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, la CPPNI exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- elle 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 mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie du code du travail et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

La CPPNI peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Les divergences qui pourraient se manifester sur l'interprétation d'une clause de la présente convention peuvent être portées à la demande de l'un des membres de la CPPNI qui se réunira sur convocation de son secrétariat, dans un délai maximal de 45 jours francs après la réception de cette demande.

La commission pourra émettre un avis sur l'interprétation à donner à la clause sur laquelle porte le différend et, si elle constate que la rédaction de la clause incriminée est défectueuse et qu'il convient de la modifier elle pourra adopter un avenant de révision à la présente convention.

B. - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Composition et répartition des sièges de la commission

Article 5

En vigueur non étendu

La composition de la CPNEFP et la répartition de ses sièges sont fixées à la date de signature de cet accord comme tel, en tenant compte de la mesure de la représentativité dans chacune des branches et du principe d'au moins deux représentants par organisation syndicale de salariés et au moins un représentant par organisation patronale avec une égalité du nombre de représentants dans chaque collège.

Cette composition et la répartition seront revues à la suite de la nouvelle mesure de la représentativité.

Elles pourront être revues également dans le cadre d'intégration de nouvelles branches.

Organisations patronales	Nombre de sièges	Organisations syndicales	Nombre de sièges
CSNGT	1	CFDT	3
SNEPPIM	2	CFE-CGC	2
UNGE	5	CFTC	3
UNTEC	4	CGT	2
FO	2		
Total	12	Total	12

Missions

Article 6

En vigueur non étendu

La CPNEFP a notamment pour objet d'analyser la situation économique et de l'emploi dans la branche et de définir, au-delà des obligations de négociations triennales (R. 2241-4 du code du travail), une politique de formation innovante au service des entreprises (salariés et employeurs).

Elle a pour rôle d'étudier les besoins de la branche, et en particulier de :

- étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible, notamment au regard des évolutions économiques, sociales et technologiques ;
- procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi et notamment d'être organisme prescripteur des activités de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans leur ressort professionnel et territorial ;
- participer à l'étude des moyens de formation et de perfectionnement professionnels existants pour les différents niveaux de qualification, notamment les CQP, le plan de développement des compétences des moins de 50 salariés, la Pro-A, l'alternance, le CPF de transition, l'apprentissage, etc. ;
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser, en liaison avec les organismes agréés de formation, les critères de

qualité et de suivi des actions de formation ;

- rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;

- établir un questionnaire annuel à destination de l'ensemble des entreprises de la branche, afin de répondre précisément aux besoins des entreprises.

Dans le cadre de ses missions, la CPNEFP procède périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères concernés et notamment le ministère de l'Éducation nationale et le ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ainsi que des CQP certifiés par elle-même ;

- du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaire, en concertation avec l'échelon régional ;

- des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validations) menés dans la branche.

Elle est chargée des relations avec l'opérateur de compétences dont elle est l'interlocutrice unique pour la branche.

Afin de l'aider dans ses travaux, la CPNEFP s'appuie sur les commissions paritaires au niveau régional ou interrégional existantes.

III. - Fonctionnement de la CPPNI et de la CPNEFP

Coprésidence des commissions paritaires nationales

Article 7

En vigueur non étendu

a) Élection de la coprésidence

La coprésidence est composée de deux coprésidents. Chaque collège élit son coprésident.

Le vote a lieu à main levée, à raison d'une voix par organisation représentative au plan national dans la branche présente ou représentée.

Le poids du vote de chaque organisation est proportionnel à sa représentativité au niveau national dans la branche.

La durée des mandats est fixée à 2 ans.

En cas d'absence d'un des deux coprésidents, il mandate un représentant de son collège pour le remplacer.

b) Fonctions de la coprésidence

La coprésidence a pour fonction :

- de coordonner et d'animer l'activité de la commission paritaire nationale ;

- de convoquer par courriel les parties aux réunions ;

- de mettre à disposition les convocations et les dossiers d'appuis dans un système d'informations partagé ;

- de rédiger un relevé de conclusions de chaque séance.

Principe de prise des décisions

Article 8

En vigueur non étendu

En priorité, le principe est la recherche du consensus.

Les organisations syndicales et patronales doivent constamment exprimer leurs propositions, motiver leurs refus, et formuler leurs contrepropositions.

Dans un deuxième temps, les décisions soumises au vote sont adoptées en tenant compte de la mesure de la représentativité, une décision étant valide aux conditions suivantes :

- elle recueille au moins 30 % de la représentativité par collège, portée par les organisations présentes ou représentées ;

- elle ne fait pas l'objet d'une opposition de plus de 50 % de la représentativité d'un des collèges, portée par les organisations présentes ou représentées.

En cas de divergence entre les deux collèges :

- elle recueille au moins 30 % de la représentativité des collèges fusionnés, portée par les organisations présentes ou représentées ;

- elle ne fait pas l'objet d'une opposition de plus de 50 % de la représentativité des collèges fusionnés, portée par les organisations présentes ou représentées

Secrétariat

Article 9

En vigueur non étendu

La coprésidence assure paritairement le secrétariat de la commission et propose à la validation de la commission paritaire nationale concernée les moyens nécessaires à l'accomplissement de sa mission.

Réunions

Article 10

En vigueur non étendu

Les commissions paritaires nationales se réunissent chacune au moins dix fois par an.

Calendrier des négociations

Article 11

En vigueur non étendu

Les commissions paritaires nationales établissent en fin d'année un calendrier des négociations pour l'année à venir, tenant compte des demandes des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Établissement de l'ordre du jour et convocation

Article 12

En vigueur non étendu

La coprésidence rédige le projet d'ordre du jour en fin de séance sur proposition de la commission et le transmet aux partenaires sociaux dans la semaine suivante.

Aucun point proposé par une organisation syndicale et patronale représentative ne peut être écarté de l'ordre du jour.

La coprésidence convoque les organisations représentatives au plan national dans la branche (aux coordonnées communiquées par celles-ci), au moins 15 jours avant la date de la réunion, en y joignant les dossiers nécessaires et en précisant la date, le lieu et l'heure.

Relevé des décisions

Article 13

En vigueur non étendu

Un projet de relevé des décisions est rédigé en cours de séance par la coprésidence et soumis à approbation de la commission.

Contributions des organisations syndicales et patronales

Article 14

En vigueur non étendu

Les membres de la commission veillent à échanger les informations utiles qu'elles ont collectées ou les simulations qu'elles ont pu faire de nature à permettre un travail productif préalablement et au cours des réunions de négociation.

Financement du paritarisme et prise en charge des frais

Article 15

En vigueur non étendu

Les parties signataires confirment leur attachement à développer une politique de négociation conventionnelle de qualité, ce qui implique la mise en œuvre de moyens financiers.

Le financement de cette politique est assuré par une cotisation conventionnelle annuelle à la charge des entreprises.

a) Financement du paritarisme

À la date de la signature du présent accord, les taux de cotisation sont différents dans les deux branches. Les parties signataires s'engagent à converger vers un taux unique.

b) Prise en charge des frais et indemnités pour la CPPNI et CPNEFP

À titre transitoire, les prises en charge sont réalisées selon la répartition et les modalités suivantes :

- sur les fonds du paritarisme de la branche des métiers du géomètre et suivant ses dispositions en vigueur à la signature du présent accord pour la participation des représentants de :

-- UNGE, SNEPPIM, CSNGT, CFTC, CFDT, CGT ;

- sur les fonds du paritarisme de la branche des économistes de la construction et métrologues vérificateurs et suivant ses dispositions en vigueur à la signature du présent accord pour la participation des représentants de :

-- UNTEC/FO/CFE-CGC.

Les parties signataires s'engagent à converger vers des modalités de prises en charge uniformisées.

IV. - Méthode de négociation

Thèmes et étapes de négociation

Article 16

En vigueur non étendu

Pour aboutir à la création d'une convention collective unique et commune aux deux branches, il est convenu entre les parties que les thèmes à négocier sont les suivants :

1. Vie de la convention collective

- durée ;

- révision ;

- dénonciation ;

- suivi.

2. Relations individuelles de travail

- conclusion et rupture du contrat ;

- type de contrats ;

- embauche, essai, préavis.

3. Durée du travail et congés

- durée ;

- repos ;

- congés.

4. Rémunération

- classification ;

- salaire minimum conventionnel.

5. Relation collective de travail

- droit syndical ;

- institutions représentatives du personnel ;

- négociation dans la branche.

6. Protection sociale complémentaire

7. Formation professionnelle

8. Égalité entre les femmes et les hommes

9. Santé au travail

L'ensemble des thèmes de négociation prennent en considération l'égalité entre les femmes et les hommes et la santé au travail.

La CPPNI aborde ses travaux et négociations en respectant la chronologie des thèmes ci-dessus présentée.

Cet ordre peut être modifié par une organisation syndicale ou patronale sous réserve d'en informer les autres partenaires et de transmettre à la CPPNI un projet de rédaction sur un thème.

Le thème de la formation professionnelle est présenté en CPPNI dès que les travaux de la CPNEFP sont exploitables.

V. - Remplacement des stipulations conventionnelles des branches existantes

Branche de rattachement

Article 17

En vigueur non étendu

Les stipulations conventionnelles applicables avant la fusion lorsqu'elles régissent des situations équivalentes, sont remplacées par des stipulations communes, dans un délai maximal de 5 ans à compter de la date d'effet de la fusion.

En l'absence de stipulations communes nouvelles l'entrée en vigueur du présent accord est sans incidence sur l'application :

- de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, topographes, photogrammètres, experts fonciers, IDCC 2543 ;
- de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métresseurs-vérificateurs, IDCC 3213.
Les différences temporaires de traitement entre salariés résultant de la fusion ne peuvent être utilement invoquées pendant le délai mentionné au premier alinéa du présent article.

À défaut d'accord conclu dans le délai de 5 ans, les stipulations de la convention collective de la branche de rattachement, à savoir celles des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, topographes, photogrammètres, experts fonciers (IDCC 2543) s'appliquent.

VI. - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Dispositions spécifiques aux TPE

Article 18

En vigueur non étendu

La branche comportant essentiellement des entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les TPE.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord (et dont les coordonnées sont en annexe) sont à la disposition des salariés et des employeurs des entreprises de moins de 50 salariés pour répondre à leurs interrogations.

VII. - Durée de l'accord. - Dépôt. - Publicité. - Extension

Durée de l'accord

Article 19

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dépôt public. - Extension

Article 20

En vigueur non étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord et ce, conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Il est ouvert à la signature à compter du 7 mai 2019 et jusqu' au 24 mai 2019 inclus.

Avenant du 18 décembre 2019 à l'accord du 7 mai 2019 relatif à la modification de l'article 8

Signataires	
Organisations patronales	UNTEC ; UNGE,
Organisations de salariés	SYNATPAU CFDT,

Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux ayant constaté des difficultés dans la mise en œuvre de l'article 8 de l'accord de fusion du 7 mai 2019 portant sur les règles de décisions, décident de modifier cet article en permettant de parfaire les critères de validation d'une décision.

Pour rappel, la validité d'une convention de branche ou d'un accord professionnel est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentative ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés, conformément à l'article L. 2232-6 du code du travail.

Règles conventionnelles

Article 1er

En vigueur non étendu

Dans l'attente d'unicité des règles conventionnelles au sein de la branche FIIAC, les règles non traitées dans cet accord sont issues de la convention collective des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres et experts fonciers (IDCC 2543) ou sont issues de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métresseurs vérificateurs (IDCC 3213) suivant le champ d'origine de l'entreprise.

Modification de l'article 8

Article 2

En vigueur non étendu

L'article 8 de l'accord de fusion volontaire du 7 mai 2019 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 8

Principe de prise des décisions

En priorité, le principe est la recherche du consensus.

Les organisations syndicales et patronales doivent constamment exprimer leurs propositions, motiver leurs refus, et formuler leurs contrepropositions.

Dans un deuxième temps, les décisions soumises au vote sont adoptées en tenant compte de la mesure de la représentativité, une décision étant valide aux conditions suivantes :

- elle recueille au moins 30 % de la représentativité par collège, portée par les organisations présentes ou représentées ;
- elle ne fait pas l'objet d'une opposition de plus de 50 % de la représentativité d'un des collèges, portée par les organisations présentes ou représentées.

En cas de divergence entre les deux collèges :

- elle recueille au moins 30 % de la représentativité des collèges fusionnés, portée par les organisations présentes ou représentées ;
- elle ne fait pas l'objet d'une opposition de plus de 50 % de la représentativité des collèges fusionnés, portée par les organisations présentes ou représentées. »

Dispositions spécifiques TPE

Article 3

En vigueur non étendu

La branche étant composée principalement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques.

Durée de l'accord. ?Publicité. ?Dépôt. ?Extension. ?Révision. ?Dénonciation

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa signature.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.
Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé à tout moment, conformément aux dispositions légales applicables.

Avenant du 18 décembre 2019 relatif à la mise en place d'un régime frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	UNTEC ; UNGE,
Organisations de salariés	SYNATPAU CFTD,

Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent faire évoluer les garanties du régime frais de santé mis en place dans la branche afin de prendre en compte l'évolution des textes applicables en matière de contrats responsables.

En effet, les modifications apportées par l'article 51 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019 et par le décret du 11 janvier 2019 nécessitent de modifier les garanties proposées par le régime professionnel afin de le mettre en conformité au 1er janvier 2020.

Ces modifications intégrant les dispositions obligatoires du 100 % santé permettront aux régimes de continuer à bénéficier des avantages sociaux et fiscaux réservés aux contrats responsables.

Les garanties sont modifiées conformément aux tableaux figurant à l'article 1er qui remplacent les précédents tableaux de garantie.

Règles conventionnelles

Article 1er

En vigueur non étendu

Dans l'attente d'unicité des règles conventionnelles au sein de la branche FIIAC, les règles non traitées dans cet accord sont issues de la convention collective des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres et experts fonciers (IDCC 2543) ou sont issues de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métreaux vérificateurs (IDCC 3213) suivant le champ d'origine de l'entreprise.

Tableaux des garanties

Article 2

En vigueur non étendu

Pour la convention collective IDCC 2543

L'article 2 de l'avenant n° 1 à l'accord du 13 octobre 2005 relatif au régime frais de santé est modifié comme suit :

« Les remboursements interviennent en complément des remboursements de la sécurité sociale française, dès lors qu'elle intervient. Sauf pour les garanties exprimées en pourcentage FR (frais réels) qui s'entendent y compris les remboursements de la sécurité sociale et sauf pour les forfaits verres et monture qui s'entendent y compris le remboursement de la sécurité sociale.

Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réellement engagés et de :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2020/0003/boc_20200003_0000_0013.pdf

Pour la convention collective IDCC 3213

L'annexe IV « Régime de la complémentaire santé des salariés des entreprises d'économistes de la construction » relative au régime de complémentaire santé de la convention collective nationale du 16 décembre 2015 des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métreaux-vérificateurs, est annulée et remplacée comme suit :

« Annexe IV

Régime de la complémentaire santé des salariés des entreprises d'économistes de la construction

Elle a pour objet de préciser les garanties définies pour la branche.

Tous les remboursements sont plafonnés aux montants des frais engagés. Les remboursements complémentaires à ceux de la sécurité sociale s'entendent :

- dans la limite des montants déclarés à la sécurité sociale ;
- à l'exclusion des participations forfaitaires et franchises mentionnées aux II et III de l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale ;
- à l'exclusion (en cas de consultation en dehors du parcours de soins) :
 - des dépassements d'honoraires mentionnés au 18° de l'article L. 162-5 du code de la sécurité sociale ;
 - de la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 du code de la sécurité sociale et L. 1111-15 du code de la santé publique.

Les garanties s'entendent y compris les remboursements de la sécurité sociale (Rbt sécurité sociale). Elles sont formulées :

- soit en € ;
- soit en pourcentage de la base de remboursement de la sécurité sociale, ou en pourcentage du tarif d'autorité pour les actes en secteur non conventionné (% BR).

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2020/0003/boc_20200003_0000_0013.pdf

Dispositions spécifiques TPE

Article 3

En vigueur non étendu

La branche étant composée principalement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques.

Il est rappelé que la branche des métiers du géomètre a mis en place des commissions paritaires régionales ayant pour vocation d'assurer le suivi de l'application de la convention collective et des accords.

Durée de l'accord. ?Publicité. ?Dépôt. ?Extension. ?Révision. ?Dénonciation

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa signature.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé à tout moment, conformément aux dispositions légales applicables.

Accord n° 77 du 6 juillet 2016 relatif aux salaires au 1er juillet 2016 (national et Ile-de-France)

Signataires	
Organisations patronales	UNTEC
Organisations de salariés	BATIMAP-TP CFTC CFE-CGC BTP SYNATPAU CFDT FG FO construction ; FESSAD UNSA

En vigueur non étendu

Les signataires du présent accord, prenant acte des propositions de la commission nationale paritaire réunie le 6 juillet 2016 à Paris, décident de fixer les valeurs de salaires minima par niveau selon le tableau ci-après :

ETAM

(En euros.)

Niveau	Salaire minimal mensuel national	Salaire minimal mensuel région Ile-de-France
Niveau A 1	1 556	1 622
Niveau A 2	1 680	1 791
Niveau B	1 916	2 014
Niveau C	2 120	2 227
Niveau D	2 408	2 528
Niveau E	2 620	2 761
Niveau F	2 901	3 064

Cadres

(En euros.)

Niveau	Salaire minimal mensuel national	Salaire minimal mensuel région Ile-de-France
Niveau G	3 219	3 441
Niveau H	3 392	3 615
Niveau I	4 003	4 225

Le présent accord est applicable à compter du 1er juillet 2016 et pourra être révisé à la demande de l'une des parties en fonction de l'évolution des salaires, et au minimum deux fois par an.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée entre hommes et femmes.

Les parties signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Accord n° 78 du 18 janvier 2017 relatif aux salaires au 1er janvier 2017 (national et Ile-de-France)

Signataires	
Organisations patronales	UNTEC
Organisations de salariés	BATIMAT-TP CFTC CFE-CGC BTP SYNATPAU CFDT FG FO construction FESSAD UNSA

En vigueur non étendu

Les signataires du présent accord, prenant acte des propositions de la commission nationale paritaire réunie le 18 janvier 2017 à Paris, décident de fixer les valeurs de salaires minima par niveau selon le tableau ci-après :

ETAM

(En euros.)

Niveau	Salaire minimal mensuel national	Salaire minimal Mensuel région Ile-de-France
A 1	1 566,00	1 632,00
A 2	1 690,00	1 802,00
B	1 928,00	2 026,00
C	2 133,00	2 240,00
D	2 423,00	2 543,00
E	2 636,00	2 778,00
F	2 919,00	3 082,00

Cadres

(En euros.)

Niveau	Salaire minimal mensuel national	Salaire minimal Mensuel région Ile-de-France
G	3 238,00	3 462,00
H	3 412,00	3 637,00
I	4 027,00	4 250,00

Le présent accord est applicable à compter du 1er janvier 2017 et pourra être révisé à la demande de l'une des parties en fonction de l'évolution des salaires, et au minimum deux fois par an.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée entre hommes et femmes.

Les parties signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Accord n° 79 du 5 juillet 2017 relatif aux salaires au 1er juillet 2017 (national et Ile-de-France)

Signataires	
Organisations patronales	UNTEC
Organisations de salariés	BATIMAT-TP CFTC CFE-CGC BTP FNCB SYNATPAU CFDT FG FO construction

En vigueur non étendu

Les signataires du présent accord, prenant acte des propositions de la commission nationale paritaire réunie le 5 juillet 2017 à Paris, décident de fixer les valeurs de salaires minima par niveau selon le tableau ci-après :

ETAM

(En euros.)

Niveau	Salaire minimal mensuel national	Salaire minimal mensuel (région Ile-de-France)
A1	1 573	1 640
A2	1 700	1 811
B	1 938	2 036
C	2 144	2 251
D	2 435	2 555
E	2 649	2 791
F	2 934	3 098

Cadres

(En euros.)

Niveau	Salaire minimal mensuel national	Salaire minimal mensuel région Ile-de-France
G	3 254	3 479
H	3 429	3 655
I	4 047	4 271

Le présent accord est applicable à compter du 1er juillet 2017 et pourra être révisé à la demande de l'une des parties en fonction de l'évolution des salaires, et au minimum deux fois par an.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée entre hommes et femmes.

Les parties signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Accord n° 80 du 21 mars 2018 relatif aux salaires au 1er avril 2018 (national et région Île-de-France)

Signataires	
Organisations patronales	UNTEC,
Organisations de salariés	BATIMAT-TP CFTC ; CFE-CGC BTP ; FG FO construction,

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord n° 81 du 21 mars 2018 relatif aux salaires au 1er juillet 2018 (national et région Île-de-France)

Signataires	
Organisations patronales	UNTEC,
Organisations de salariés	BATIMAT-TP CFTC ; CFE-CGC BTP ; FG FO construction,

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord du 16 janvier 2019 relatif aux salaires au 1er janvier 2019 (national et région Île-de-France)

Signataires	
Organisations patronales	UNTEC,

Signataires	
Organisations de salariés	BATIMAT-TP CFTC ; CFE-CGC BTP ; FG FO construction,

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) L'article IV est étendu sous réserve du respect des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 2253-1, qui autorise un accord d'entreprise à déroger aux stipulations de l'accord de branche s'il assure ' des garanties au moins équivalentes ' pour les salariés.
(Arrêté du 30 octobre 2019 - art. 1, modifié par arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Accord professionnel du 20 décembre 2018 relatif à l'OPCO (ATLAS)

Signataires	
Organisations patronales	SYNTEC ; IFEC ; ECF ; AFB ; AGEA ; UNTEC ; CNCM ; SNSA ; UNGE ; CSCA ; AMAFI ; BPCE ; CINOV ; FFA ; Planète Courtier,
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; CFTC ; CFE-CGC ; UNSA ; CSFV CFTC ; FIECI CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CFDT ; UNSA banque ; FSPBA CGT ; CFTC banque ; SNB CFE-CGC ; CFE-CGC assurances ; FSE CGT ; CFTC MF ; CFE-CGC MF ; CFDT banques et assurances ; CFTC Crédit mutuel,

Préambule

En vigueur étendu

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » modifie en profondeur les dispositifs, règles de financement et acteurs de la formation professionnelle.

En ce qui concerne plus particulièrement les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), la loi prévoit expressément la fin de la validité des agréments délivrés aux organismes collecteurs agréés au 31 mars 2019 et la mise en place d'un agrément des opérateurs de compétences dont les missions sont orientées pour le développement des compétences des personnes, de l'alternance et de l'accompagnement des très petites, petites et moyennes entreprises.

Conformément aux dispositions de l'article 39 de la loi, l'ensemble des organisations signataires du présent accord a souhaité se rapprocher en vue de constituer, par un accord collectif, un opérateur de compétences permettant de répondre aux besoins de l'ensemble des secteurs professionnels des services financiers et du conseil.

L'ensemble de ces secteurs a notamment en commun :

- la volonté de répondre à une exigence de cohérence sectorielle et de proximité des métiers, des emplois, des compétences et de formation (proportion importante de cadres, mobilité forte et nombreuses trajectoires professionnelles entre les différents secteurs, mêmes niveaux de certifications, fort impact de la transformation digitale) ;
- l'objectif de garantir l'efficacité et l'efficience du futur opérateur qui répond clairement à la nécessité « d'intérêt général que constituent la cohérence et la pertinence économique du champ d'intervention des opérateurs de compétences » ;
- la volonté de développer et de renforcer un maillage territorial fin et adapté aux besoins de proximité des entreprises et de leurs salariés ;
- l'objectif de mettre en place une gouvernance élargie au sein du futur opérateur de compétences qui intégrera toutes les branches parties prenantes et la diversité des entreprises ;
- et une organisation transversale et adaptée aux missions de l'opérateur en visant comme priorités le service aux TPE/PME et le développement de l'alternance.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail résultant de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Il a pour objet la constitution d'un opérateur de compétences, auquel adhère l'ensemble des branches signataires du présent accord.

À ce titre, le présent accord détermine notamment le champ d'intervention professionnel et géographique, ainsi que les conditions de gestion de l'opérateur de compétences ainsi créé.

Article 2

En vigueur étendu

Il est institué un opérateur de compétences relevant des secteurs d'activité mentionnés à l'article 3 du présent accord, qui prend le nom d'« ATLAS, soutenir les compétences » (ci-après « opérateur de compétences »).

Cet opérateur de compétences est constitué sous la forme d'une association à but non lucratif régie par la loi du 1er juillet 1901 et l'ensemble des décrets pris pour son application.

Article 3

En vigueur étendu

Le champ d'intervention professionnel de l'opérateur de compétences correspond aux champs d'intervention professionnels des différentes branches professionnelles représentées par les organisations professionnelles représentatives signataires du présent accord.

Le champ d'intervention professionnel de l'opérateur de compétences regroupe par conséquent les entreprises et les salariés appartenant aux secteurs d'activités suivants :

- pour la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du 15 décembre 1987 (IDCC 1486) ;

- pour la branche de sociétés d'assurances : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assurance du 27 mai 1992 (IDCC 1672), de la convention collective nationale de l'inspection de l'assurance du 27 juillet 1992 (IDCC 1679), de la convention collective nationale des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 13 novembre 1967 (IDCC 0438), de la convention collective nationale du 27 mars 1972 (IDCC 0653) et de l'accord des cadres de direction des sociétés d'assurances du 3 mars 1993 (IDCC 2357) ;

- pour la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 18 janvier 2002 (IDCC 2247) ;

- pour la branche des sociétés d'assistance : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 13 avril 1994 (IDCC 1801) ;

- pour la branche des agences générales d'assurances : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du 2 juin 2003 (IDCC 2335) ;

- pour la branche de la banque : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000 (IDCC 2120), ainsi que leurs organismes de rattachement relevant des codes APE 94.11Z, 94.12Z, 94.99Zp et 66.19B ;

- pour la branche Banque populaire : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la Banque populaire (IDCC 3210) ;

- pour la branche Caisse d'épargne : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la Caisse d'épargne (IDCC 5005) ;

- pour la branche Crédit mutuel : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du Crédit mutuel (IDCC 1468) ;

- pour la branche des sociétés financières : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des sociétés financières du 22 novembre 1968 (IDCC 0478) ;

- pour la branche des activités de marchés financiers : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 11 juin 2010 (IDCC 2931) ;

- pour la branche des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 9 décembre 1974 (IDCC 0787) ;

- pour la branche des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et de métreaux vérificateurs : les entreprises du champ d'application de la convention collective du 16 avril 1993 (IDCC 3213) ;

- pour la branche des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du 13 octobre 2005 (IDCC 2543).

Toute branche professionnelle, exerçant des activités entrant dans le champ de la finance et du conseil ou des activités connexes aux secteurs d'activité précédemment définis, peut adhérer par accord collectif à l'opérateur de compétences sous réserve de l'accord de son conseil d'administration, et de l'intervention d'un arrêté d'élargissement du champ professionnel pris par le ministre en charge de la formation professionnelle.

L'opérateur de compétences a une compétence nationale, comprenant le territoire de la France métropolitaine ainsi que les départements, régions et collectivités d'outre-mer.

Article 4

En vigueur étendu

L'opérateur de compétences se compose des membres suivants :

- les organisations syndicales de salariés représentatives des branches professionnelles signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement ;

- les organisations professionnelles d'employeurs représentatives des branches professionnelles signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement.

Article 5

En vigueur étendu

Conformément à la législation en vigueur, ATLAS, en qualité d'opérateur de compétences, a pour principales missions :

1. D'assurer le financement de l'alternance, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches signataires du présent accord ;

2. D'apporter un appui technique aux branches signataires du présent accord pour :

- établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ;

- déterminer les niveaux de prise en charge de l'alternance ;

- certifier les compétences ;

- accompagner le développement de l'alternance ;

- apporter sa contribution technique et son financement aux études prospectives diligentées par les observatoires des branches adhérentes ;

3. Grâce à ses implantations en régions et à tous les services mis en place, directement ou par délégation, pour répondre aux besoins des entreprises au plus près du terrain d'assurer un service de proximité au bénéfice notamment des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant :

- d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle ;

- d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;

4. De promouvoir auprès des entreprises, les formations réalisées en tout ou partie à distance et les formations réalisées en situation de travail ;

5. De gérer les contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, versées en application d'un accord de branche ou d'une annexe spécifiant une profession dans le respect des orientations de la branche concernée et mutualisées entre les entreprises visées par cet accord ou cette annexe, ou sur une base volontaire par les entreprises relevant du champ d'intervention professionnel de l'opérateur de compétences.

Article 6

En vigueur étendu

6.1. Conformément à la législation en vigueur, et pendant la période transitoire définie à l'article 39, III, de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la

liberté de choisir son avenir professionnel », soit jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre de la formation professionnelle et de l'alternance, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, il est rappelé qu'en qualité d'opérateur de compétences, ATLAS a également pour mission de financer notamment :

- les organismes prenant en charge notamment le conseil en évolution professionnelle, la formation des demandeurs d'emploi et le compte personnel de formation ;

- les actions de formation financées par le compte personnel de formation et les actions de formation au bénéfice des demandeurs d'emploi.

Conformément à la législation en vigueur, et pendant la période transitoire définie à l'article 39, III, de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, soit jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre de la formation professionnelle et de l'alternance, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, deux sections financières spécifiques seront constituées au sein de l'opérateur de compétences, afin de lui permettre de prendre en charge :

- les actions de formation financées par le compte personnel de formation ;

- les actions de formation au bénéfice des demandeurs d'emploi.

6.2. Conformément à l'article 37, III, de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, du 1er janvier 2019 jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre de la formation professionnelle et de l'alternance, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, la collecte des contributions mentionnées aux 2° à 4° du I de l'article L. 6131-1 du code du travail est assurée par ATLAS en qualité d'opérateur de compétences agréé à cet effet.

Cependant, il est rappelé que cette collecte ne pourra pas inclure le solde de la taxe d'apprentissage, mentionnée à l'article L. 6241-2, II, du code du travail, dans sa rédaction résultant de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.

6.3. Ces missions provisoires seront assurées par ATLAS conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, sous réserve de son agrément à cet effet, en qualité d'opérateur de compétences.

Elles prendront fin de plein droit à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre de la formation professionnelle et de l'alternance, et au plus tard au 1er janvier 2021.

Article 7

En vigueur étendu

7.1. Les ressources financières de l'opérateur de compétences sont constituées des fonds collectés dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, et qui comprennent notamment :

- les fonds pour un financement complémentaire des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, et des reconversions ou promotions par alternance mentionnées à l'article L. 6324-1 du code du travail au titre de la péréquation interbranches, et le financement de l'aide au permis de conduire ;

- les fonds mentionnés aux articles L. 6331-2, L. 6331-4, et L. 6241-3 du code du travail, en fonction des effectifs et des catégories de public, pour l'aide au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés et pour le financement de l'alternance.

7.2. Les ressources financières de l'opérateur de compétences sont également constituées des contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle, qu'il peut collecter en application d'un accord de branche ou sur une base volontaire par les entreprises relevant de son champ d'intervention professionnel.

7.3. Les ressources financières de l'opérateur de compétences peuvent être également constituées des contributions des travailleurs indépendants, dans le cadre de la désignation mentionnée à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, et dans les conditions fixées par un accord de branche.

7.4. L'opérateur de compétences peut recevoir par convention des participations financières et subventions de l'État, des collectivités territoriales ou de tout autre organisme.

7.5. L'opérateur de compétences peut recevoir des participations financières et contributions d'organismes spécialisés.

Article 8

En vigueur étendu

L'opérateur de compétences gère paritairement les contributions légales au sein des sections financières suivantes, consacrées au financement :

- des actions en alternance ;

- des actions utiles au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés.

En outre, sont constituées au sein de l'opérateur de compétences les sections financières particulières suivantes, lui permettant de gérer de manière distincte :

- les contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle, versées en application d'un accord de branche ou sur une base volontaire par les entreprises ;

- le cas échéant, les contributions des travailleurs indépendants dans le cadre de la désignation mentionnée à l'article L. 6332-11-1 du code du travail.

Article 9

En vigueur étendu

Les ressources financières de l'opérateur de compétences, telles que définies à l'article 7 du présent accord, sont gérées et mobilisées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, et à la convention d'objectifs et de moyens (COM) conclue avec l'État.

L'opérateur de compétences ne peut posséder d'autres biens meubles ou immeubles que ceux nécessaires à son fonctionnement.

Il n'assure aucun financement, direct ou indirect, des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs.

Il peut toutefois rembourser, sur présentation de justificatifs, les frais de déplacement, de séjour et de restauration engagés par les personnes qui siègent au sein de ses organes de direction ou de ses différentes instances paritaires.

Article 10

En vigueur étendu

Institué sous la forme d'une association à but non lucratif, régie par la loi du 1er juillet 1901 et l'ensemble des décrets pris pour son application, l'opérateur de compétences se compose :

- d'une assemblée générale paritaire ;

- d'un conseil d'administration paritaire ;

- d'un bureau paritaire ;

- de sections paritaires professionnelles de branche (SPP), regroupées, le cas échéant, en filière d'activité ;

- de commissions paritaires transversales interbranches (CPT) ;

- d'une direction générale.

Article 11

En vigueur étendu

Article 11.1

En vigueur étendu

L'assemblée générale se compose d'au moins 1 représentant des différentes organisations professionnelles d'employeurs et d'un nombre égal de

représentants des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au sein d'au moins une branche professionnelle entrant dans le champ d'application de l'accord et signataires du présent accord ou ayant adhéré ultérieurement à celui-ci.

Chaque organisation syndicale de salariés désigne ses représentants par un courrier commun à toutes ses fédérations concernées.

Les règles de désignation des représentants du collège employeur sont définies par les statuts.

Article 11.2

En vigueur étendu

11.2.1. Convocation

L'assemblée générale ordinaire se réunit 1 fois par an, sur convocation du (de la) président(e).

Les membres sont convoqués par tout moyen probant, au moins 15 jours avant la date fixée pour la réunion, y compris lorsqu'une assemblée générale extraordinaire est convoquée.

Le(s) commissaire(s) aux comptes est (sont) convoqué(s) dans les mêmes conditions.

11.2.2. Quorum

L'assemblée générale délibère valablement lorsque la moitié de ses membres au moins est présente ou représentée, le quorum s'appréciant par collège.

Si le quorum n'est pas atteint, une nouvelle assemblée générale sera convoquée et délibérera sans quorum.

11.2.3. Règles de majorité

Les décisions de l'assemblée générale sont prises à la majorité simple des membres présents ou représentés.

Lorsqu'elle se réunit de manière extraordinaire, l'assemblée générale prend ses décisions à la majorité des 2/3 des membres présents ou représentés.

11.2.4. Compte rendu

Les décisions de l'assemblée générale donnent lieu à un compte rendu de séance, établi par le secrétaire.

Article 11.3

En vigueur étendu

L'assemblée générale annuelle de l'opérateur de compétences est chargée :

- de ratifier les orientations et les principes directeurs de l'action de l'opérateur de compétences sur proposition du conseil d'administration ;
- d'approuver les comptes annuels, après avoir entendu le rapport du (ou des) commissaire(s) aux comptes ;
- d'approuver le rapport de gestion, ainsi que, le cas échéant, les autres rapports spécifiques requis par les dispositions légales en vigueur ;
- de nommer, dans le respect de la réglementation relative aux marchés publics et sur la base d'un appel d'offres, le commissaire aux comptes titulaire et le commissaire aux comptes suppléant de l'opérateur de compétences, pour une durée de 6 ans, d'augmenter le nombre de commissaires aux comptes titulaire, et le nombre de commissaires aux comptes suppléant dans le respect de l'application de la réglementation relative aux marchés publics et sur la base d'un appel d'offres ;
- de délibérer valablement sur toute question soumise à l'ordre du jour, et relevant de son champ de compétences, en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 12

En vigueur étendu

Article 12.1

En vigueur étendu

12.1.1. Membres

Le conseil d'administration de l'opérateur de compétences est paritaire.

Il se compose de 2 collèges qui rassemblent, respectivement, des représentants des organisations syndicales de salariés, et des organisations professionnelles d'employeurs.

Chaque collège dispose du même nombre de sièges au conseil d'administration.

En cas d'empêchement du (de la) président(e), la présidence du conseil d'administration est assurée par un membre du même collège.

Pour respecter la composition de l'opérateur de compétences en termes de branches non homogènes du point de vue du nombre de salariés, les organisations syndicales de salariés proposent les règles suivantes :

Le collège des administrateurs représentant les organisations syndicales de salariés comprend :

a) 3 représentants titulaires et 2 suppléants pour chaque organisation syndicale de salariés signataire du présent accord (ainsi que celles qui y adhéreraient ultérieurement) représentative dans au moins la moitié des branches du champ de l'opérateur de compétences.

Les représentants titulaires de ces organisations disposent d'une voix délibérative ;

b) 1 représentant titulaire et 1 suppléant pour chaque autre organisation syndicale de salariés signataire du présent accord (ainsi que celles qui y adhéreraient ultérieurement) représentative dans au moins une des branches du champ d'intervention décrit à l'article 4 du présent accord.

Les représentants de ces organisations disposent d'une voix consultative.

Chaque organisation syndicale de salariés désigne ses représentants par un courrier commun à toutes ses fédérations concernées.

Le collège des administrateurs représentant les organisations professionnelles d'employeurs comprend autant de représentants titulaires et de représentants suppléants que le collège des représentants des organisations syndicales de salariés, répartis entre les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement.

La répartition du nombre de représentants des organisations professionnelles d'employeurs s'effectue à raison d'un siège par section paritaire professionnelle (SPP) ou par filière d'activité regroupant plusieurs SPP, attribué au président ou vice-président selon la fonction occupée par l'organisation professionnelle d'employeurs, ou, en cas de décision du collège employeurs de la SPP, ou de filière d'activité, à un autre représentant choisi en son sein.

La répartition entre les SPP ou filière d'activité des sièges restants est réalisée proportionnellement aux effectifs salariés de chacune d'elles. Lorsque les SPP ou filière d'activité comprennent plusieurs branches, les sièges sont répartis entre elles par accord mutuel distinct. À défaut, les sièges sont répartis proportionnellement aux effectifs des entreprises des branches. Lorsque plusieurs organisations professionnelles d'employeurs sont représentatives dans une même branche, ces sièges sont répartis entre elles par accord mutuel distinct.

Le collège employeur dispose d'autant de voix délibératives et voix consultatives que le collège salarié.

Seuls disposent d'une voix délibérative les représentants des organisations professionnelles membres du conseil d'administration en application du mécanisme précisé ci-dessus.

Les modalités de répartition des voix consultatives entre les représentants des organisations professionnelles sont définies par les statuts. Un quota est réservé aux organisations qui ne siègent pas au conseil d'administration avec voix délibérative.

Aucune branche, SPP ou filière d'activité, ne pourra disposer à elle seule de la majorité absolue des sièges du collège employeurs au conseil d'administration. La composition de ce dernier tiendra compte autant que possible de la diversité des branches signataires.

La composition du conseil d'administration peut être modifiée, notamment en cas de modification du champ d'intervention professionnel de l'opérateur de compétences du fait de sa désignation par une branche professionnelle en qualité d'opérateur de compétences, par une décision intervenant à la majorité des 2/3 des membres du conseil d'administration.

En tout état de cause, la modification de la composition du conseil d'administration ne pourra pas aboutir à déroger au principe d'égalité entre le nombre de représentants des organisations syndicales de salariés, et le nombre de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

12.1.2. Mandat d'administrateur

Les administrateurs sont désignés par chaque organisation syndicale représentative de salariés et chaque organisation professionnelle d'employeurs mentionnées à l'article 12.1.1, dans le respect des principes suivants :

L'objectif de parité au sein de chacune des délégations (employeurs et salariés) devra être respecté au sein du conseil d'administration. Ainsi, pour parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes, chaque organisation syndicale et patronale veillera à nommer au moins un représentant de chaque sexe. Une organisation ne disposant que d'un siège ne sera pas tenue par cet objectif. L'atteinte de cet objectif de parité se mesure par collègue sur l'ensemble des administrateurs titulaires et suppléants.

Pour pouvoir être désigné en qualité d'administrateur, les représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs doivent être en activité professionnelle, ou bien être âgés de moins de 70 ans révolus, à la date de leur désignation.

Les représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs ne peuvent pas exercer de fonctions d'administrateur ou de salarié dans un organisme dont l'activité principale est la formation.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le cumul des fonctions d'administrateur dans un opérateur de compétences, et d'administrateur ou de salarié dans un établissement de crédit, est porté à la connaissance des instances paritaires de l'opérateur de compétences ainsi qu'à celle du (ou des) commissaire(s) aux comptes qui établi(ssen) t, s'il y a lieu, un rapport spécial.

Ces règles sont également applicables en cas de renouvellement du mandat.

12.1.3. Durée du mandat d'administrateur

Le mandat d'administrateur est d'une durée de 4 ans, renouvelable.

Cette durée s'apprécie au 31 décembre de l'année concernée, ainsi les mandats en cours à la date de signature du présent accord prendront fin au 31 décembre 2022. En cas de remplacement définitif de l'un des titulaires pendant cette période de 4 ans, le mandat du nouveau titulaire ne court que jusqu'à la fin de ladite période.

Si, en cours de mandat, l'évolution de la liste des organisations représentatives fixée par un arrêté ministériel avait pour effet de modifier la composition du conseil d'administration ci-dessus définie, les mandats en cours à cette date prendraient fin au 31 décembre de l'année de parution de l'arrêté.

12.1.4. Cessation anticipée du mandat d'administrateur

Le mandat d'administrateur prend fin :

- en cas de démission ;
- en cas de révocation par l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs à l'origine de la désignation.

En cas de cessation anticipée du mandat d'un membre du conseil d'administration, l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs à l'origine de sa désignation procède à son remplacement, en respectant les principes fixés à l'article 12.1.2.

Le nouvel administrateur est désigné pour la durée du mandat restant à courir.

En cas de modification, en cours de mandat, de la représentativité d'une organisation ayant pour effet de modifier la composition du conseil d'administration fixée à l'article 12.1.1, l'ensemble des mandats d'administrateurs de cette organisation prendrait fin de manière anticipée, au 31 décembre de l'année de parution de l'arrêté fixant la liste des organisations représentatives.

Article 12.2

En vigueur étendu

Le conseil d'administration est garant de l'application par l'opérateur de compétences des accords conclus par les branches en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et de formation professionnelle, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires.

Le conseil d'administration :

- règle par ses délibérations les affaires entrant dans les missions de l'opérateur de compétences telles que décrites à l'article 5 du présent accord ;
- arrête les orientations stratégiques et prend toutes décisions qui en découlent, en termes d'organisation et d'adéquation des moyens humains et matériels nécessaires à l'exécution des missions par l'opérateur de compétences ;
- arrête, tenant compte notamment des politiques et orientations des commissions paritaires nationales pour l'emploi (CPNE), sur propositions des sections paritaires professionnelles (SPP) et de la commission paritaire transversale (CPT) « contrôle financier et conformité » prévue à l'article 14 du présent accord, les services et actions à financer, ainsi que les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes de formation et de certification relevant de leur champ de compétences respectif.

Le conseil d'administration dispose de la possibilité de ne pas retenir les propositions des SPP et de la CPT « contrôle financier et conformité », notamment si la nécessité de préserver l'équilibre financier général de l'opérateur de compétences le justifie, sous réserve de rendre une décision majoritaire motivée, expliquant les raisons s'opposant à la prise en compte desdites propositions ;

- peut saisir les CPT et les SPP de toute demande d'examen et de proposition relative à un sujet relevant de leur champ de compétences ;
- pilote et contrôle la gestion des fonds mentionnés au I de l'article L. 6332-1-1 du code du travail ainsi que ceux issus des versements prévus à l'article 7 du présent accord ; il garantit l'équilibre financier de l'opérateur de compétences, par le suivi des engagements, et en prenant les mesures adéquates en cas de risque de déséquilibre financier ;
- vote le budget, approuve son exécution et arrête les comptes sous le contrôle du commissaire aux comptes et de l'État dans les conditions prévues par le décret n° 55-733 du 26 mai 1955 « relatif au contrôle économique et financier de l'État » ;
- délibère sur le rapport annuel d'activité et approuve les états statistiques et financiers présentés chaque année aux pouvoirs publics ;
- valide la convention d'objectifs et de moyens (COM) présentée aux pouvoirs publics, par la présidence paritaire de l'opérateur de compétences ;
- valide la convention-cadre de coopération définissant les conditions de la participation de l'opérateur de compétences à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage, ainsi que la promotion des métiers ;
- nomme et congédie sur proposition de la présidence paritaire, le (la) directeur(trice) général(e) de l'opérateur de compétences ;
- valide l'organisation opérationnelle proposée par le (la) directeur(trice) général(e) et définit les missions et les délégations associées ;
- engage l'opérateur de compétences dans des conventions de délégation de mise en œuvre d'une partie des décisions en matière d'informations et de services dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- peut convenir, dans le cadre d'une convention spécifique, d'un partenariat avec tout autre opérateur de compétences afin de s'adjoindre toute expertise particulière supposée servir ses membres ;
- examine les propositions des SPP de déléguer les missions citées au point 2 de l'article 5 à tout organisme extérieur.

Article 12.3

En vigueur étendu

12.3.1. Réunions ordinaires

Le conseil d'administration ordinaire se réunit au minimum 4 fois par an :

- à des dates fixées annuellement avant le début de l'année ;
- sur convocation de sa présidence ;
- les convocations doivent être envoyées au moins 10 jours à l'avance.

Participent également aux réunions du conseil d'administration, à titre consultatif, le (la) directeur(trice) général(e) ainsi que tout autre expert dont la présence serait rendue nécessaire en fonction des sujets traités.

12.3.2. Réunions extraordinaires

Un conseil d'administration extraordinaire peut être convoqué par la présidence paritaire ou sur demande de 1/4 de ses membres, tous collègues confondus.

Dans ce cas, le délai d'envoi de la convocation est réduit à 5 jours.

12.3.3. Quorum

Le conseil d'administration délibère valablement lorsque le nombre d'administrateurs présents ou représentés dans chaque collège est au moins égal à la moitié des membres de chaque collège.

Chaque membre du conseil d'administration peut détenir au maximum 2 pouvoirs, dans son collège.

12.3.4. Règles de majorité

Les décisions du conseil d'administration sont prises à la majorité simple des membres de chaque collège, et ce, y compris lorsqu'il se réunit de manière extraordinaire.

Ses décisions donnent lieu à un compte rendu de séance, établi par le secrétaire.

12.3.5. Suppléants

Un suppléant participe aux réunions du conseil d'administration en l'absence d'un titulaire.

Le conseil d'administration pourra décider, à la majorité des membres de chaque collège, que les suppléants participent aux réunions à titre consultatif, en cas de présence du titulaire, lorsque le conseil d'administration délibère sur les résultats et sur le rapport de gestion de l'exercice clos, ainsi que sur les prévisions d'engagements pour l'exercice en cours.

Les administrateurs suppléants ont accès aux mêmes informations et documents que ceux transmis aux administrateurs titulaires, et notamment aux comptes rendus de séance.

Article 13

En vigueur étendu

Article 13.1

En vigueur étendu

Le bureau est composé de 5 représentants des organisations professionnelles d'employeurs et de 5 représentants des organisations représentatives des salariés signataires du présent accord, dont :

- le (la) président(e) ;
- le (la) vice-président(e) ;
- le (la) trésorier(ère) ;
- le (la) trésorier(ère) adjoint(e) ;
- le (la) secrétaire ;
- le (la) secrétaire adjoint(e).

Ces représentants sont désignés par concertation au sein de chaque collège du conseil d'administration.

Pour l'exercice du premier mandat, le conseil d'administration décide de l'affectation des postes du bureau entre les deux collèges. Chaque collège désigne ensuite ses représentants sur les postes affectés.

Les mandats au sein du bureau sont ensuite assurés alternativement tous les 2 ans par un représentant des organisations d'employeurs et des organisations représentatives des salariés signataires du présent accord.

Le (la) président(e), le (la) trésorier(ère) adjoint(e) et le (la) secrétaire adjoint(e) sont désignés par un collège, le (la) vice-président(e), le (la) trésorier(ère) et le (la) secrétaire sont désignés par l'autre collège.

À chaque renouvellement des fonctions :

- celles-ci sont permutées entre les deux collèges ;
- chaque collège désigne ses représentants au bureau sur les postes qui lui reviennent.

Tous les membres du bureau ont un mandat d'une durée de 2 ans, renouvelable.

Article 13.2

En vigueur étendu

Le bureau se réunit au moins une fois entre deux conseils d'administration.

En cas d'empêchement du (de la) président(e), la présidence des réunions du bureau est assurée par un membre du même collège.

Le bureau a pour objet de préparer et éclairer les décisions du conseil d'administration. Il est également chargé de suivre la mise en œuvre de ses décisions, en lien avec le (la) directeur(trice) général(e).

Sans préjudice des missions relevant des prérogatives des sections paritaires professionnelles (SPP) et des commissions paritaires transversales (CPT), le bureau est ainsi force de proposition en matière de sujets à soumettre au conseil d'administration. Il suit également la mise en œuvre opérationnelle et financière des décisions prises par le conseil d'administration, notamment au moyen de tableaux de bord fournis par le (la) directeur(trice) général(e).

Le bureau peut être amené à prendre des décisions dans le cadre d'une délégation spécifique du conseil d'administration et sous son contrôle, conformément au règlement intérieur de l'opérateur de compétences.

Participent également aux réunions du bureau, à titre consultatif, le (la) directeur(trice) général(e) ainsi que tout autre expert dont la présence serait rendue nécessaire en fonction des sujets traités.

Les règles de fonctionnement du bureau sont définies par le règlement intérieur.

En cas d'urgence, le bureau peut soumettre au conseil d'administration le vote d'une décision par voie électronique.

Article 13.3

En vigueur étendu

Le (la) président(e) et le (la) vice-président(e) :

- fixent conjointement l'ordre du jour et préparent les travaux du bureau et du conseil d'administration, dans le respect des prérogatives du bureau ;
- négocient la convention d'objectifs et de moyens conclue entre l'État et l'opérateur de compétences ;
- assurent la représentation de l'opérateur de compétences auprès des pouvoirs publics. Ils peuvent pour ce faire, associer d'autres membres du bureau à

leurs démarches, en tant que de besoin ;

- en cas de décision dont l'examen ne peut être reporté au prochain conseil d'administration de l'opérateur de compétences, et dans le respect des priorités et décisions budgétaires de ce dernier, ils peuvent prendre toute mesure de bonne gestion et d'engagement financier nécessaire après avis favorable des trésoriers ;
- représentent et engagent l'opérateur de compétences dans les actes de la vie civile ;
- peuvent agir en justice au nom de l'opérateur de compétences, après avis favorable du conseil d'administration.

Article 14

En vigueur étendu

Les commissions paritaires transversales (CPT) sont créées par le conseil d'administration qui en fixe le nombre, la composition et les modalités de fonctionnement dans le règlement intérieur.

À ce jour, il est créé au sein de l'opérateur de compétences, 7 commissions paritaires transversales (CPT), dont le champ de compétence est défini en fonction des spécificités des publics bénéficiaires des services de l'opérateur de compétences, des missions qui lui sont dévolues, et de l'offre de service de celui-ci.

Les commissions paritaires transversales (CPT) sont les suivantes :

- CPT « entreprises de moins de 50 salariés » ;
- CPT « alternance » ;
- CPT « proximité et communication de l'opérateur de compétences » ;
- CPT « publics spécifiques » ;
- CPT « contrôle financier et conformité » ;
- CPT « certification » ;
- CPT « prospective et transformation des métiers ».

Article 14.1

En vigueur étendu

Chaque commission est composée dans le respect du principe du paritarisme :

- 2 représentants désignés par chacune des organisations syndicales représentatives des salariés membres du conseil d'administration ;
- d'un nombre équivalent de représentants, désignés par les organisations professionnelles d'employeurs membres du conseil d'administration.

La composition de ces commissions obéit aux mêmes conditions de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, ainsi qu'aux mêmes incompatibilités que celles du conseil d'administration, rappelées à l'article 12.1.2.

Article 14.2

En vigueur étendu

Chaque commission choisit, en son sein, un président et un vice-président, appartenant chacun à un collège différent. La présidence alterne tous les 2 ans, au cours du trimestre pendant lequel s'effectue le changement d'alternance de la présidence du conseil d'administration de l'opérateur de compétences.

Les propositions émises par les commissions sont retenues à la majorité simple des membres présents ou représentés.

Article 14.3

En vigueur étendu

Chaque commission, dans le respect des accords de branche et des décisions des CPNE des différentes branches représentées en lien avec les sections paritaires professionnelles (SPP), et en fonction de ses prérogatives spécifiques, exerce les missions suivantes :

- CPT « entreprises de moins de 50 salariés » : est en charge des dispositifs d'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés au plus près du terrain et de leurs besoins en recrutement, veille à la mutualisation des moyens, assure le suivi des enveloppes confiées par France compétences ou conventionnelles ;
- CPT « alternance » : est en charge de l'élaboration de coûts cohérents par contrat, après examen des propositions des CPNE dans le respect des politiques définies et des préconisations des SPP, développe des dispositifs incitatifs au développement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- CPT « proximité et communication de l'opérateur de compétences » : est en charge du design relatif à l'offre de services, de l'appui aux éléments de langage ou verbatim proposés par l'opérateur de compétences dans le cadre des communications externes, et oriente l'offre de services à destination des entreprises et branches ;
- CPT « publics spécifiques » : est en charge des dispositifs d'insertion spécifiques mis en œuvre dans les branches (notamment au bénéfice des demandeurs d'emploi, des personnes en situation de handicap, des réfugiés politiques) veille à la mutualisation des moyens, assure le suivi des enveloppes confiées par France compétences ou conventionnelles ou d'autres organismes ;
- CPT « contrôle financier et conformité » : examine dans le respect des accords de branche, des préconisations des CPNE, les priorités et règles de prise en charge des formations, ainsi que le financement des travaux et études réalisés par les observatoires de chaque SPP, et des travaux relatifs aux certifications ; procède à l'analyse régulière de l'utilisation des fonds afin de garantir une gestion des fonds d'origine légale et conventionnelle, respectueuse des équilibres des branches adhérentes de l'opérateur de compétences et s'assure du contrôle de la qualité des formations ;
- CPT « certification » : accompagne les représentants au sein des commissions professionnelles consultatives (CPC) des ministères (commissions professionnelles consultatives), et accompagne dans le développement et/ou suivi des outils de certification (CQP, plate-forme, MOOC, etc.) ;
- CPT « prospective et transformation des métiers » : élabore des études ou des travaux en complémentarité de ceux menés par les observatoires ; met en œuvre les politiques de branche en matière de professionnalisation et de transformation des métiers, en favorisant une approche transversale aux différentes branches ; mutualise les projets envisagés dans l'interbranches étudie notamment les impacts des évolutions réglementaires et/ou de la transformation numérique.

Les commissions peuvent également être saisies par le conseil d'administration de toute demande d'examen et de préconisation relative à un sujet relevant de leur champ de compétences.

Article 15

En vigueur étendu

Les sections paritaires professionnelles (SPP) sont créées, modifiées et supprimées par le conseil d'administration qui détermine sa légitimité à représenter un secteur d'activité professionnel.

Au jour de la signature du présent accord, il est créé au sein de l'opérateur de compétences, huit sections paritaires professionnelles (SPP), représentant chacune des branches professionnelles adhérant à l'opérateur de compétences :

- SPP bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils, géomètres experts, architectes et économistes de la construction ;
- SPP sociétés d'assurance et d'assistance ;
- SPP cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes ;
- SPP intermédiations en assurances ;
- une filière « activités bancaires et assimilées » est créée, composée de plusieurs SPP spécifiques et regroupées, compte tenu de la très large diversité tant

des métiers et des structures d'entreprises que des branches et des organisations professionnelles représentatives au sein de la filière. C'est la filière « activités bancaires et assimilées » qui est prise en compte pour l'application des articles relatifs à : la composition du conseil d'administration, du bureau paritaire du conseil d'administration ainsi que des commissions paritaires transversales ;

- SPP banque, incluant la branche des marchés financiers ;
- SPP Banque populaire ;
- SPP caisses d'épargne ;
- SPP Crédit mutuel.

Article 15.1

En vigueur étendu

Chaque section est composée dans le respect du paritarisme :

- de 2 représentants désignés par chacune des organisations syndicales représentatives des salariés dans la branche membre de la section paritaire professionnelle (SPP) ;
- et d'un nombre équivalent de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs.

La répartition des représentants des organisations professionnelles d'employeurs dans chaque SPP sera déterminée par accord mutuel des organisations concernées.

La composition des sections obéit aux mêmes conditions de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, ainsi qu'aux mêmes incompatibilités que celles du conseil d'administration, rappelées à l'article 12.1.2.

Article 15.2

En vigueur étendu

Chaque section paritaire professionnelle (SPP) choisit, en son sein, un président et un vice-président, appartenant chacun à un collège différent.

En cas de désaccord au sein d'un collège pour la désignation du président ou du vice-président, l'organisation la plus représentative se trouverait désignée d'office.

La présidence entre collèges alterne tous les 2 ans, au cours du trimestre pendant lequel s'effectue l'alternance de la présidence du conseil d'administration de l'opérateur de compétences.

Les propositions émises par les SPP sont retenues à la majorité simple des membres présents ou représentés.

Article 15.3

En vigueur étendu

Chaque section paritaire professionnelle (SPP), dans le respect des accords de branche et des décisions des CPNE relevant de son périmètre :

- examine et analyse les orientations en matière de prospective métiers et de certification, les critères et priorités de formation, ainsi que les propositions de prise en charge des formations émises par les CPNE, en particulier pour l'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés ;
- identifie les actions et les moyens potentiellement mutualisables à porter à la connaissance des commissions paritaires transversales (CPT) par l'intermédiaire d'un outil commun de liaison ;
- suit la mise en œuvre et la réalisation des actions assumées par les services de proximité ;
- assure l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle et d'apprentissage en lien avec les CPNE ;
- assure le suivi et le bilan de la mise en œuvre des actions ;
- participe à la réflexion sur les besoins spécifiques de chacune des branches professionnelles ;
- supervise l'affectation des fonds confiés à l'opérateur de compétences par France compétences (enveloppes alternance et TPME) et le cas échéant, les fonds conventionnels, conformément aux dispositions légales et réglementaires ainsi qu'aux obligations comptables.

Article 16

En vigueur étendu

Le (la) directeur(trice) général(e) assure la direction de l'opérateur de compétences et accomplit les actes nécessaires à la gestion, à l'exception de ceux réservés aux autres organes de l'opérateur de compétences.

Il (elle) exerce ses missions sous le contrôle du (de la) président(e).

Le (la) directeur(trice) général(e) reçoit délégation pour l'exercice de ses attributions dans les conditions précisées par le conseil d'administration.

Il (elle) prépare les délibérations de l'assemblée générale et en assure l'exécution, sous réserve des prérogatives dévolues aux autres organes de l'opérateur de compétences.

Il (elle) recrute, nomme, gère, dirige les personnels et assume un pouvoir disciplinaire à l'égard de ces derniers.

Article 17

En vigueur étendu

Si l'opérateur de compétences venait à cesser ses activités pour quelque cause que ce soit, ses biens seraient dévolus à un ou plusieurs organismes de même nature désignés par son conseil d'administration, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 18

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord et ses éventuels avenants sont notifiés à l'ensemble des organisations représentatives dès la fin de procédure de signature. Le présent accord et ses éventuels avenants font l'objet d'un dépôt dans les conditions de l'article L. 2231-6 du code du travail et des accords de branche en vue de son agrément par l'administration.

L'agrément est sollicité pour l'ensemble du périmètre visé aux articles 2 et 3 du présent accord ainsi que pour tout élargissement éventuel demandé par l'autorité administrative.

Article 19

En vigueur étendu

Les parties rappellent que la signature du présent accord vaut désignation de l'opérateur de compétences ATLAS.

Article 20

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 21

En vigueur étendu

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires. (1)

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. (1)

Les dispositions qui font l'objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant. Cet avenant sera soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

(1) Les 2e et 3e alinéas de l'article 21 sont étendus 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 (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006, n° 04-14060, 8 juillet 2009, n° 08-41507).
(Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

Article 22

En vigueur étendu

Les parties conviennent de se revoir, au plus tard dans le délai de 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord, afin de dresser un bilan de son application et d'engager, en tant que de besoin, les négociations utiles à son évolution.

Article 23

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 24

En vigueur étendu

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 25

En vigueur étendu

Sous réserve de l'agrément d'ATLAS en qualité d'opérateur de compétences, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tard le 1er avril 2019.

Article 26

En vigueur étendu

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales en vigueur.

Annexe

**

Accord professionnel du 18 juin 2019 relatif à l'affectation à des CFA de fonds collectés par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS)

Signataires	
Organisations patronales	AGEA ; SNSA ; FFA,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FEC FO ; UNSA banque ; FSPBA CGT ; CFE-CGC assurance ; CFDT banques et assurances,

En vigueur non étendu

Vu les dispositions :

- de la convention collective nationale du personnel des sociétés d'assurances du 27 mai 1992 et de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992 ;
- de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 ;
- de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 ;

Vu les dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » et ses textes d'application ;

Vu l'accord du 20 décembre 2018 portant constitution de l'opérateur de compétences ATLAS,

Priorités en matière de développement de l'apprentissage

Article 1er

En vigueur non étendu

L'apprentissage continue de se développer de manière significative dans les branches des sociétés et mutuelles d'assurances, des sociétés d'assistance et des agences générales d'assurances.

Pour continuer d'accompagner ce développement, dont ces branches font une priorité de leur politique de formation professionnelle, le centre de formation d'apprentis (CFA) de l'assurance en Île-de-France, ainsi que les autres CFA formant des apprentis accueillis dans les entreprises relevant de l'assurance et de l'assistance, peuvent bénéficier d'une affectation de fonds dans les conditions définies par le présent accord.

Il s'agit de favoriser l'accueil d'apprentis ou de futurs apprentis se préparant à tout métier exercé dans les secteurs précités, qu'il s'agisse d'un métier spécifique à l'assurance et à l'assistance, ou d'un métier de nature transversale.

Principe de financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS)

Article 2

En vigueur non étendu

Les fonds recueillis par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS) au titre des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives au financement de l'alternance, peuvent faire l'objet d'un reversement au CFA de l'assurance ainsi qu'à tout CFA accueillant des jeunes sous contrat d'apprentissage avec une société ou mutuelle d'assurances, une société d'assistance, ainsi qu'avec un agent général d'assurances, dès lors qu'une insuffisance de ressources pour couvrir les dépenses de fonctionnement générées par l'accueil de ces apprentis est établie.

Montant maximum affecté au financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS)

Article 3

En vigueur non étendu

Le montant maximum affecté au financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS) est celui qui figure au budget voté par les instances paritaires d'OPCABAIA début 2019 pour l'exercice 2019 pour les branches concernées et qui a fait l'objet d'un vote du conseil d'administration de l'OPCO ATLAS le 6 juin 2019.

Processus de détermination des affectations de fonds aux CFA

Article 4

En vigueur non étendu

Les sommes versées aux CFA dans le cadre de cet accord doivent être affectées exclusivement à la prise en charge de dépenses de fonctionnement (hors dépenses d'investissement) afférentes aux formations accueillant des apprentis ou futurs apprentis dans les branches des sociétés et mutuelles d'assurances, des sociétés d'assistance et des agences générales d'assurances, et qui ont fait l'objet d'une demande de financement.

Les demandes des centres de formation d'apprentis sont examinées dans le cadre d'une commission paritaire composée des organisations représentatives des employeurs et des salariés des branches citées ci-dessus. Les membres de la commission paritaire disposent des éléments suivants, qui leur sont adressés avant la réunion de la commission :

1. L'intégralité des dossiers transmis par les CFA demandeurs, comportant les éléments chiffrés et qualitatifs suivants :

- les coûts affichés par le CFA ou la section accueillant les apprentis de l'assurance et de l'assistance ;
- les effectifs par formation dispensée ;
- la part de financement reçue par le CFA au titre de la subvention du conseil régional ;
- la part de financement attendue par le CFA au titre de la taxe d'apprentissage ; analyse du financement attendu et réellement perçu à ce titre au cours de l'année 2018 ;
- la localisation du CFA ;
- les proportions des différents types d'employeurs accueillant les apprentis de l'assurance et de l'assistance au sein du CFA ou de la section ;
- le taux de réussite ;
- les liens avec le monde professionnel ;
- la présentation de la démarche qualité mise en œuvre par le CFA.

2. Un tableau de synthèse récapitulant les éléments chiffrés.

3. Une étude statistique relative aux principales caractéristiques des apprentis relevant de l'accord.

Le directeur général d'OPCABAIA pour le compte de l'OPCO ATLAS, ou son représentant, participe à la commission paritaire. Il fait notamment un compte rendu du contrôle de l'utilisation des fonds prévu à l'article 6 du présent accord.

Modalités d'affectation des fonds aux CFA bénéficiaires

Article 5

En vigueur non étendu

La commission paritaire se prononce pour chaque CFA demandeur, après examen approfondi des éléments prévus à l'article 4 du présent accord.

Elle prend en compte, en particulier :

- l'historique des versements de taxe d'apprentissage ;
- la proportion des différents types d'employeurs représentés au sein du CFA considéré, leur capacité de financement au titre de la taxe d'apprentissage, et en particulier celle des TPE-PME ;
- la localisation du CFA ;
- la nature de l'organisme gestionnaire du CFA ;
- le taux de réussite ;
- la démarche qualité mise en œuvre par le CFA.

Ces éléments peuvent constituer des facteurs correctifs des demandes d'affectation faites par les CFA, résultant du solde entre coûts de formation et recettes. Le montant de l'affectation ne peut en aucun cas excéder la demande formulée.

La délibération de la commission paritaire fait l'objet du présent accord d'affectation des fonds pour l'année 2019, qui est transmis à l'OPCO ATLAS dès sa conclusion.

La liste des CFA bénéficiaires ainsi que le versement alloué à ce titre pour l'année 2019 à chacun d'eux figure dans l'article 7 du présent accord.

Les versements aux CFA bénéficiaires font l'objet d'une décision du conseil d'administration de l'OPCO ATLAS, lors de sa première réunion qui suit la commission paritaire.

En raison de la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle, et pour la dernière année de transfert de fonds de l'alternance vers les CFA par l'OPCO ATLAS, les règles de versements de fonds au titre de l'alternance sont aménagées comme prévu à l'article 6 ci-dessous.

Modalités de versements et de suivi annuel de l'exécution de l'accord. - Contrôle de l'utilisation des fonds

Article 6

En vigueur non étendu

Compte tenu du contexte particulier de l'année 2019 (baisse des fonds gérés par les OPCO, mise en œuvre du financement au coût-contrat, nouvelles conditions de refinancement par France compétences), OPCABAIA agissant pour le compte de l'OPCO ATLAS contrôlera sur la base des comptes certifiés conformes et du rapport d'activité de l'exercice 2019 la réalité du besoin de financement exprimé par les CFA ou l'augmentation des effectifs d'apprentis accueillis en 2019.

Une avance de trésorerie pourra être demandée par les CFA, au plus tard le 31 août 2019, sous forme d'un acompte.

Dans le cas où il serait constaté des réserves financières ou une stabilité des effectifs infirmant les informations ayant motivé la demande, OPCABAIA annulerait le versement et/ou demanderait le remboursement des fonds versés.

Montants des affectations par CFA

Article 7

En vigueur non étendu

1. CFA de l'assurance : 1 124 455 €.
2. CFA de l'IGS (Paris) : 377 480 €.
3. CFA de l'IGS (Lyon) : 150 250 €.
4. CFA de l'AFUNA SUP 2000 : 211 570 €.
5. CFA FORMASUP Paris : 410 855 €.
6. CFA ÉPURE Méditerranée : 21 740 €.
7. CFA AFIA : 53 890 €.

8. CFA EN 44 (lycée La Herdrie) : 32 800 €.
9. CFA Paris Académie Entreprise : 42 570 €.
10. CFA Cerfal : 46 030 €.
11. CFA DIFCAM : 24 160 €.
12. CFA CCI de Meurthe-et-Moselle : 239 780 €.
13. CCI du Maine-et-Loire : 55 810 €.
14. CFA CCI Alsace Eurométropole : 36 550 €.
15. CFA Campus des métiers de Niort : 51 240 €.
16. CFA Régional Interconsulaire Méditerranée : 16 340 €.
17. CFA ADEFA : 24 180 €.
18. CFA C3 : 12 510 €.
19. CFA Université et Sports : 3 620 €.
20. CFA FormaSup Ain Rhône Loire : 31 500 €.
21. CFA SACEF : 32 670 €.

Le montant total des sommes ainsi allouées s'élève pour l'année 2019 à 3 000 000 €.

Durée de l'accord

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu exclusivement au titre de l'année 2019 et ne pourra être renouvelé par tacite reconduction.

Il entre en vigueur à la date de sa signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

Textes parus au JORF

Arrêté du 4 mai 2017 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le secteur des ouvriers du bâtiment et des travaux publics

Paru au JORF du 2017-05-14

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif national du 31 juillet 1968 instituant le régime nationale de prévoyance des ouvriers du bâtiment et des travaux publics, les dispositions de l'avenant n° 57 du 30 juin 2016 audit accord collectif national.

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, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt 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 4 mai 2017.

La ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, porte-parole du Gouvernement,

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, fascicule conventions collectives n° 2016/38, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 27 mars 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs (n° 3213)

Paru au JORF du 2019-04-04

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs du 16 décembre 2015, les dispositions de l'accord du 6 décembre 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.

Les termes « au plan national » figurant à l'article 6.1 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

L'article 12 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'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 est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 27 mars 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/10, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 27 mars 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs (n° 3213)

Paru au JORF du 2019-04-04

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs du 16 décembre 2015, les dispositions de l'accord n° 81 du 21 mars 2018 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'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 est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 27 mars 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/36, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 30 octobre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métreaux-vérificateurs (n° 3213)

Paru au JORF du 2019-11-05

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métreaux-vérificateurs du 16 décembre 2015, les dispositions de l'accord du 16 janvier 2019 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation, l'article IV est exclu de l'extension. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent des grilles salariales (comportant des assiettes qui intègre des compléments de salaire) et qu'elles disposent qu'on ne peut y déroger que dans un sens plus favorable, celles-ci 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'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 est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 30 octobre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/19, disponible sur le site <http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc>.

Arrêté du 23 décembre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métreaux-vérificateurs (n° 3213)

Paru au JORF du 2019-12-27

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métreaux-vérificateurs du 16 décembre 2015, les dispositions de l'avenant n° 2 du 21 mars 2018 relatif à la mise à jour des régimes de prévoyance des collaborateurs salariés, à 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 est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/36, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 février 2020 modifiant l'arrêté du 30 octobre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des collaborateurs salariés d'entreprises d'économistes de la construction et de métreaux-vérificateurs (n° 3213)

Paru au JORF du 2020-02-25

Article 1

L'alinéa 3 de l'article 1er est remplacé par : « L'article IV est étendu sous réserve du respect des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 2253-1, qui autorise un accord d'entreprise à déroger aux stipulations de l'accord de branche s'il assure "des garanties au moins équivalentes" pour les salariés ».

Article 2

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 février 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/16 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 mars 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs (n° 3213)

Paru au JORF du 2020-03-12

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs du 16 décembre 2015, les dispositions de l'avenant n° 3 du 20 décembre 2018 relatif à la mise à jour des règles de financement du fonds de fonctionnement et de développement du paritarisme, à 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 est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 mars 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/11, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 avril 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le secteur du bâtiment et des travaux publics

Paru au JORF du 2020-04-09

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 31 juillet 1968 instituant le régime de prévoyance des ouvriers du bâtiment et des travaux publics, à l'exclusion du secteur du bâtiment, les stipulations de l'avenant travaux publics n° 61 du 13 juin 2019, à l'accord national professionnel susvisé.

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 est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 3 avril 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/41, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Nouveautés

Accord n° 78

Date du texte : 2017-01-18

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord de salaires n°80 (National et Ile de France)

Date du texte : 2018-03-21

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord de salaires n°81 (National et Ile de France)

Date du texte : 2018-03-21

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant n°02 visant à mettre à jour les régimes de prévoyance des collaborateurs salariés

Date du texte : 2018-03-21

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord salaires minimums conventionnels (22 janvier 2020)

Date du texte : 2020-01-22

Publié au BOCC N° : 20200021

Signataires	
Organisations patronales	Chambre syndicale nationale des géomètres topographes (CSNGT) (CSNGT)
Organisations de salariés	Fédération bâtiment, matériaux, travaux publics (BATI MAT TP CFTC) (BATI MAT TP CFTC) Syndicat national des professions de l'architecture et de l'urbanisme (FNCB SYNATPAU CFDT) (BATI MAT TP CFTC)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord salaires minimums conventionnels 2020 (22 janvier 2020)

Date du texte : 2020-01-22

Publié au BOCC N° : 20200024

Signataires	
Organisations patronales	Union nationale des économistes de la construction et des coordonnateurs (UNTEC) (UNTEC) Union nationale des géomètres-experts (UNGE) (UNTEC) Fédération nationale des entreprises de l'information Géospatiale (UNTEC)
Organisations de salariés	Syndicat national des professions de l'architecture et de l'urbanisme (FNCB SYNATPAU CFDT) (CFDT SYNATPAU)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Liste des sigles

Sigle	Définition
ACO	Acte d'obstétrique.
ADA	Actes d'anesthésie.
ADC	Acte de chirurgie
AFB	Association française des banques
AFIA	Association pour la formation d'informaticiens par l'alternance
AGEA	Fédération nationale des syndicats d'agents généraux d'assurances
AMAFI	Association française des marchés financiers
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APE	Activité principale exercée
ASF	Association française des sociétés financières
ASSEDIC	Assurance chômage
AT	Accident de travail
BEP	Brevet d'études professionnelles
BO	Bulletin officiel
BP	Boite postale
BPCE	Banque Populaire Caisse d'Epargne
BTP	Bâtiment travaux publics
BTS	Brevet de technicien supérieur
CBTP	Caisse du bâtiment et des travaux publics
CCI	Chambre de commerce et d'industrie
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEE	Communauté économique européenne
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFE	Caisse des Français de l'étranger
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CIF	Congé individuel de formation
CNCM	Confédération nationale du crédit mutuel
CNP	Commission nationale paritaire
CNPBTPIIC	Caisse nationale de prévoyance du bâtiment et des travaux publics et des industries graphiques
CNPO	Caisse nationale de prévoyance des ouvriers
CNRBTPIIC	Caisse nationale de retraite du bâtiment, des travaux publics et des industries connexes
COM	Conventions d'objectifs et de moyens
COPANEF	Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation
COPAREF	Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation
CPF	Compte personnel de formation
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPNNC	Commission paritaire nationale de la négociation collective
CPNVA	Commission de validation des accords
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CPT	Commissions paritaires transversales
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CRE	Caisse de retraite pour la France et l'étranger
CSCA	Chambre syndicale des courtiers d'assurances
CSNGT	Chambre syndicale nationale des géomètres topographiques
DIF	Droit individuel à la formation
DOM	Départements d'outre-mer
DOM-TOM	Départements d'outre-mer - Territoires d'outre-mer
ECF	Syndicat des experts-comptables et commissaires aux comptes de France
ESAT	Etablissements et services d'aide par le travail
ETAM	Employés, techniciens, agents de maîtrise
EURL	Entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée
FAF	Fonds assurance formation
FFA	Fédération française de l'assurance
FFDP	Fonds de fonctionnement et de développement du paritarisme
FIIAC	Filière ingénierie de l'immobilier, l'aménagement et la construction
FNCB	Fédération nationale de la construction et du bois
FNSCBA	Fédération nationale des salariés de la construction du bois et de l'ameublement
FO	Force ouvrière
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FORMASUP	Organisme de formation supérieure
FPSP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
GARP	Groupement des Assedic de la région parisienne
GPEC	Gestion prévisionnelle des em
IDCC	Identifiant de convention collective
IFEC	Institut français des experts-comptables et des commissaires aux comptes
IJSS	Indemnité journalière de la sécurité sociale
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques

Sigle	Définition
IPP	Incapacité permanente partielle
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
MOOC	Massive online open course, c'est-à-dire cours en ligne ouvert et massif
MP	Maladie professionnelle
NACE	Nomenclature d'activités européennes
NAF	Nomenclature d'activités françaises
OMI	Office des migrations internationales
OMPL	Observatoire des métiers des professions libérales
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCA-PL	Organisme paritaire de collecte agréé des professions libérales
OPCABAIA	Organisme paritaire collecteur des fonds de la formation professionnelle continue Interbranches des Banques, Sociétés et Mutuelles d'Assurances, des Agents généraux d'Assurance(s) et des Sociétés d'Assistance
OPCO	Opérateur de compétence
PACS	Pacte civil de solidarité
PASS	Plafond annuel de la sécurité sociale
PL	Poids lourd
PME	Petites et moyennes entreprises
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
PSS	Plafond (annuel) de la sécurité sociale
PV	Procès verbal
RA	Rémunération annuelle
RCR	Repos compensateur de remplacement
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RNPC	Régime national de prévoyance des cadres
RTT	Réduction du temps de travail
SARL	Société anonyme à responsabilité limitée
SMIC	Salaires minimum interprofessionnel de croissance
SNSA	Syndicat national des sociétés d'assistance
SPABEIC	Syndicat national du personnel techniciens spécialistes et cadres des cabinets d'architectes, bureaux d'études, ingénieurs-conseils, métreurs, géomètres-experts, photogrammètres, promoteurs-constructeurs, maîtres d'oeuvre en bâtiment
SPP	Section professionnelle paritaire
SYNATPAU	Syndicat national des professions de l'architecture et de l'urbanisme
SYNTEC	Syndicat étude et conseil
TA	Tranche A
TB	Tranche B
TOM	Territoires d'outre-mer
TP	Travaux publics
UFCT	Union fédérale des cadres et techniciens de la construction
UNAPL	Union nationale des professions libérales
UNGE	Union nationale des géomètres experts fonciers
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
UNTEC	Union nationale des économistes de la construction et des coordonnateurs
URSSAF	Union recouvrement de la sécurité sociale et des allocations familiales
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VERIFICATIONS	

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Annexe III Régime de prévoyance des salariés des entreprises d'économistes de la construction (Convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métreaux-vérificateurs du 16 décembre 2015)		22
	Annexe III Régime de prévoyance des salariés des entreprises d'économistes de la construction (Convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métreaux-vérificateurs du 16 décembre 2015)		22
	Avenant du 7 décembre 2016 modifiant l'annexe III « Régime de prévoyance des salariés des entreprises d'économistes de la construction » (Avenant du 7 décembre 2016 modifiant l'annexe III « Régime de prévoyance des salariés des entreprises d'économistes de la construction »)		29
	Indemnisation (Convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métreaux-vérificateurs du 16 décembre 2015)	Article 47	13
Arrêt de travail, Maladie	Annexe III Régime de prévoyance des salariés des entreprises d'économistes de la construction (Convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métreaux-vérificateurs du 16 décembre 2015)		22
	Avenant du 7 décembre 2016 modifiant l'annexe III « Régime de prévoyance des salariés des entreprises d'économistes de la construction » (Avenant du 7 décembre 2016 modifiant l'annexe III « Régime de prévoyance des salariés des entreprises d'économistes de la construction »)		29
	Indemnisation (Convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métreaux-vérificateurs du 16 décembre 2015)	Article 47	13
Congés annuels	Congés payés annuels (Convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métreaux-vérificateurs du 16 décembre 2015)	Article 24	7
Congés exceptionnels	Congés pour événements familiaux (Convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métreaux-vérificateurs du 16 décembre 2015)	Article 25	8
Démission	Conditions particulières de préavis (Convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métreaux-vérificateurs du 16 décembre 2015)	Article 66	15
Frais de santé	Annexe IV Régime de la complémentaire santé des salariés des entreprises d'économistes de la construction (Convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métreaux-vérificateurs du 16 décembre 2015)		28
Indemnités de licenciement	Indemnités de licenciement (Convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métreaux-vérificateurs du 16 décembre 2015)	Article 68	15
	Licenciement (Convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métreaux-vérificateurs du 16 décembre 2015)	Article 46	13
Maternité, Adoption	Annexe III Régime de prévoyance des salariés des entreprises d'économistes de la construction (Convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métreaux-vérificateurs du 16 décembre 2015)		22
	Avenant du 7 décembre 2016 modifiant l'annexe III « Régime de prévoyance des salariés des entreprises d'économistes de la construction » (Avenant du 7 décembre 2016 modifiant l'annexe III « Régime de prévoyance des salariés des entreprises d'économistes de la construction »)		29
	Congés pour événements familiaux (Convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métreaux-vérificateurs du 16 décembre 2015)	Article 25	8
	Maternité (Convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métreaux-vérificateurs du 16 décembre 2015)	Article 27	8
Période d'essai	Période d'essai (Convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métreaux-vérificateurs du 16 décembre 2015)	Article 7	2
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Conditions particulières de préavis (Convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métreaux-vérificateurs du 16 décembre 2015)	Article 66	15
	Rupture du contrat de travail (Convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métreaux-vérificateurs du 16 décembre 2015)	Article 65	15
Prime, Gratification, Treizieme mois	Professionalisation (Convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métreaux-vérificateurs du 16 décembre 2015)	Article 35	10
Salaires	Accord du 16 janvier 2019 relatif aux salaires au 1er janvier 2019 (national et région Île-de-France) (Accord du 16 janvier 2019 relatif aux salaires au 1er janvier 2019 (national et région Île-de-France))		55
	Accord n° 77 du 6 juillet 2016 relatif aux salaires au 1er juillet 2016 (national et Ile-de-France) (Accord n° 77 du 6 juillet 2016 relatif aux salaires au 1er juillet 2016 (national et Ile-de-France))		53
	Accord n° 78 du 18 janvier 2017 relatif aux salaires au 1er janvier 2017 (national et Ile-de-France) (Accord n° 78 du 18 janvier 2017 relatif aux salaires au 1er janvier 2017 (national et Ile-de-France))		53
	Accord n° 79 du 5 juillet 2017 relatif aux salaires au 1er juillet 2017 (national et Ile-de-France) (Accord n° 79 du 5 juillet 2017 relatif aux salaires au 1er juillet 2017 (national et Ile-de-France))		54
	Accord n° 80 du 21 mars 2018 relatif aux salaires au 1er avril 2018 (national et région Île-de-France) (Accord n° 80 du 21 mars 2018 relatif aux salaires au 1er avril 2018 (national et région Île-de-France))		54
	Accord n° 81 du 21 mars 2018 relatif aux salaires au 1er juillet 2018 (national et région Île-de-France) (Accord n° 81 du 21 mars 2018 relatif aux salaires au 1er juillet 2018 (national et région Île-de-France))		54
	Grille des salaires minima (Convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métreaux-vérificateurs du 16 décembre 2015)	Article 16	5

Liste chronologique

Date	Texte	Page
2015-12-16	Convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métreaux-vérificateurs du 16 décembre 2015	1
2016-07-06	Accord n° 77 du 6 juillet 2016 relatif aux salaires au 1er juillet 2016 (national et Ile-de-France)	52
2016-12-07	Avenant du 7 décembre 2016 modifiant l'annexe III « Régime de prévoyance des salariés des entreprises d'économistes de la construction »	29
	Avenant n° 1 du 7 décembre 2016 modifiant l'annexe III « Régime de prévoyance des salariés des entreprises d'économistes de la construction »	28
2017-01-18	Accord n° 78	NV-1
	Accord n° 78 du 18 janvier 2017 relatif aux salaires au 1er janvier 2017 (national et Ile-de-France)	53
2017-05-14	Arrêté du 4 mai 2017 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le secteur des ouvriers du bâtiment et des travaux publics	JO-1
2017-05-16	Arrêté du 4 mai 2017 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le secteur des ouvriers du bâtiment et des travaux publics	JO-1
2017-07-05	Accord n° 79 du 5 juillet 2017 relatif aux salaires au 1er juillet 2017 (national et Ile-de-France)	54
2017-12-06	Accord du 6 décembre 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	36
2018-03-21	Accord de salaires n°80 (National et Ile de France)	NV-1
	Accord de salaires n°81 (National et Ile de France)	NV-1
	Accord n° 80 du 21 mars 2018 relatif aux salaires au 1er avril 2018 (national et région Île-de-France)	54
	Accord n° 81 du 21 mars 2018 relatif aux salaires au 1er juillet 2018 (national et région Île-de-France)	54
	Avenant n°02 visant à mettre à jour les régimes de prévoyance des collaborateurs salariés	NV-1
	Avenant n° 2 du 21 mars 2018 relatif au régime de prévoyance	39
2018-12-20	Accord professionnel du 20 décembre 2018 relatif à l'OPCO (ATLAS)	55
	Avenant n° 3 du 20 décembre 2018 relatif au financement du fonds de fonctionnement et de développement du paritarisme (FFDP)	46
2019-01-16	Accord du 16 janvier 2019 relatif aux salaires au 1er janvier 2019 (national et région Île-de-France)	54
2019-04-04	Arrêté du 27 mars 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métreaux-vérificateurs (n° 3213)	JO-1
	Arrêté du 27 mars 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métreaux-vérificateurs (n° 3213)	JO-1
2019-05-07	Accord du 7 mai 2019 relatif à la fusion des conventions collectives	46
2019-06-18	Accord professionnel du 18 juin 2019 relatif à l'affectation à des CFA de fonds collectés par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS)	63
2019-11-05	Arrêté du 30 octobre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métreaux-vérificateurs (n° 3213)	JO-2
2019-12-18	Avenant du 18 décembre 2019 à l'accord du 7 mai 2019 relatif à la modification de l'article 8	51
	Avenant du 18 décembre 2019 relatif à la mise en place d'un régime frais de santé	52
2019-12-27	Arrêté du 23 décembre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métreaux-vérificateurs (n° 3213)	JO-2
2020-01-22	Accord salaires minimums conventionnels (22 janvier 2020)	NV-1
	Accord salaires minimums conventionnels 2020 (22 janvier 2020)	NV-1
2020-02-25	Arrêté du 17 février 2020 modifiant l'arrêté du 30 octobre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des collaborateurs salariés d'entreprises d'économistes de la construction et de métreaux-vérificateurs (n° 3213)	JO-2
2020-03-12	Arrêté du 6 mars 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métreaux-vérificateurs (n° 3213)	JO-3
2020-04-09	Arrêté du 3 avril 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le secteur du bâtiment et des travaux publics	JO-3

Index alphabétique

1

- 1. Creation d'une CPPNI 37
- 10. Revision 38
- 11. Denonciation 38
- 12. Depot 39

2

- 2. Attributions 37

3

- 3. Composition 37

4

- 4. Fonctionnement 37

5

- 5. Conditions d'indemnisation des employeurs et des organisations de salaries et patronales participant a la CPPNI 38

6

- 6. Saisine d'une question d'interpretation 38

7

- 7. Transmission par les entreprises de leurs conventions 38

8

- 8. Rapport annuel d'activite 38

9

- 9. Entree en vigueur et duree de l'accord 38

A

- A. - Commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation (CPPNI) 47
- Accident (Maladie. - Accident) 12
- Accord de salaires n°80 (National et Ile de France) NV-1
- Accord de salaires n°81 (National et Ile de France) NV-1
- Accord du 16 janvier 2019 relatif aux salaires au 1er janvier 2019 (national et region Ile-de-France) 54
- Accord du 6 decembre 2017 relatif a la mise en place de la commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation (CPPNI) 37
- Accord du 7 mai 2019 relatif a la fusion des conventions collectives 47
- Accord n° 77 du 6 juillet 2016 relatif aux salaires au 1er juillet 2016 (national et Ile-de-France) 53
- Accord n° 78 NV-1
- Accord n° 78 du 18 janvier 2017 relatif aux salaires au 1er janvier 2017 (national et Ile-de-France) 53
- Accord n° 79 du 5 juillet 2017 relatif aux salaires au 1er juillet 2017 (national et Ile-de-France) 54
- Accord n° 80 du 21 mars 2018 relatif aux salaires au 1er avril 2018 (national et region Ile-de-France) 54
- Accord n° 81 du 21 mars 2018 relatif aux salaires au 1er juillet 2018 (national et region Ile-de-France) 54
- Accord professionnel du 18 juin 2019 relatif a l'affectation a des CFA de fonds collectes par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS) 63
- Accord professionnel du 20 decembre 2018 relatif a l'OPCO (ATLAS) 55
- Accord salaires minimums conventionnels (22 janvier 2020) NV-1
- Accord salaires minimums conventionnels 2020 (22 janvier 2020) NV-1
- Accords d'entreprise 16
- Affectation a des CFA de fonds collectes par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS) 63
- Annexe 63
- Annexe I Grilles hierarchiques de classification 19
- Annexe II Formation professionnelle tout au long de la vie au sein de la branche 20
- Annexe III Regime de prevoyance des salaries des entreprises d'economistes de la construction 22
- Annexe III « Regime de prevoyance des salaries des entreprises d'economistes de la construction » 28, 29
- Annexe IV Regime de la complementaire sante des salaries des entreprises d'economistes de la construction 28
- Annexes 19
- ATLAS (OPCO) 55
- Attributions 37
- Avenant du 18 decembre 2019 a l'accord du 7 mai 2019 relatif a la modification de l'article 8 51
- Avenant du 18 decembre 2019 relatif a la mise en place d'un regime frais de sante 52
- Avenant du 7 decembre 2016 modifiant l'annexe III « Regime de prevoyance des salaries des entreprises d'economistes de la construction » 29
- Avenant n° 1 du 7 decembre 2016 modifiant l'annexe III « Regime de prevoyance des salaries des entreprises d'economistes de la construction » 28
- Avenant n° 2 du 21 mars 2018 relatif au regime de prevoyance 39
- Avenant n° 3 du 20 decembre 2018 relatif au financement du fonds de fonctionnement et de developpement du paritarisme (FFDP) 46
- Avenant n°02 visant a mettre a jour les regimes de prevoyance des collaborateurs salaries NV-1

B

- B. - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) 48
- Branche de rattachement 50

C

- Cadre juridique et champ d'application (Objet. - Cadre juridique et champ d'application) 47
- Calendrier des negociations 49
- Champ d'application de la future convention 47
- Champ d'application du present accord 46
- Chapitre Ier 29
- Chapitre Ier Generalites 1

Chapitre Ier relatif a la convention 39
Chapitre II 29
Chapitre II Conditions d'engagement. - Contrats 2
Chapitre II relatif a l'annexe III 39
Chapitre III 29
Chapitre III Classification professionnelle et remuneration 3
Chapitre III Notification. - Entree en vigueur et depot. - Extension 46
Chapitre IV 29
Chapitre IV Duree du travail 6
Chapitre IX Regime de complementaire sante 13
Chapitre V 29
Chapitre V Conges 7
Chapitre VI Deplacements et changement de residence 8
Chapitre VII Formation professionnelle tout au long de la vie 10
Chapitre VIII Maladie. - Accident 12
Chapitre X Regime de retraite et de prevoyance 14
Chapitre XI Rupture du contrat de travail 15
Chapitre XII Accords d'entreprise 16
Chapitre XIII Commissions paritaires 17
Chapitre XIV Developpement du paritarisme 18
Chapitre XV Dispositions diverses 18
Classification professionnelle et remuneration 3
Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) 48
Commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation (CPPNI) 37, 47
Commissions paritaires 17
Composition 37
Composition et repartition des sieges de la commission 47, 48
Conditions d'engagement. - Contrats 2
Conditions d'indemnisation des employeurs et des organisations de salaries et patronales participant a la CPPNI 38
Conges 7
Contrats (Conditions d'engagement. - Contrats) 2
Contributions des organisations syndicales et patronales 50
Controle de l'utilisation des fonds (Modalites de versements et de suivi annuel de l'execution de l'accord. - Controle de l'utilisation des fonds) 63
Convention collective nationale des collaborateurs salaries des entreprises d'economistes de la construction et des metteurs-verificateurs du 16 decembre 2015 1
Convention collective nationale du 16 decembre 2015 1
Copresidence des commissions paritaires nationales 49
Creation d'une CPPNI 37

D

Date d'entree en vigueur (Formalites. - Date d'entree en vigueur) 46
Denonciation 38
Denonciation (Revision. - Denonciation) 1
Deplacements et changement de residence 8
Depot 39
Depot publicite. - Extension 51
Depot. - Publicite. - Extension (Duree de l'accord. - Depot. - Publicite. - Extension) 51
Developpement du paritarisme 18
Dispositions diverses 18
Dispositions specifiques aux entreprises de moins de 50 salaries 51
Dispositions specifiques aux TPE 51
Dispositions specifiques TPE 51, 52
Duree de l'accord 51, 65
Duree de l'accord. - Depot. - Publicite. - Extension 51
Duree de l'accord.?Publicite.?Depot.?Extension.?Revision.?Denonciation 51, 52
Duree du present accord 46
Duree du travail 6

E

Entree en vigueur et depot. - Extension (Notification. - Entree en vigueur et depot. - Extension) 39, 46
Entree en vigueur et duree de l'accord 38
Etablissement de l'ordre du jour et convocation 49
Extension (Depot publicite. - Extension) 51
Extension (Duree de l'accord. - Depot. - Publicite. - Extension) 51
Extension (Notification. - Entree en vigueur et depot. - Extension) 39, 46

F

Financement du FFDP 46
Financement du paritarisme et prise en charge des frais 50
Fonctionnement 37
Fonctionnement de la CPPNI et de la CPNEFP 49
Formalites. - Date d'entree en vigueur 46
Formation professionnelle tout au long de la vie 10
Fusion des conventions collectives 47

G

Generalites 1

I

I. - Objet. - Cadre juridique et champ d'application 47

II. - Mise en place des commissions paritaires nationales 47

III. - Fonctionnement de la CPPNI et de la CPNEFP 49

IV. - Methode de negociation 50

J

Jury. - VAE (Bilan de competences et validation des acquis de l'experience. - Jury. - VAE) 10

M

Maladie. - Accident 12

Methode de negociation 50

Mise en place des commissions paritaires nationales 47

Missions 48

Modalites d'affectation des fonds aux CFA beneficiaires 64

Modalites de financement du fonds de fonctionnement et de developpement du paritarisme (FFDP) 46

Modalites de versements et de suivi annuel de l'execution de l'accord. - Controle de l'utilisation des fonds 64

Modification de l'article 8 51

Modification de l'article 8 de l'accord du 7 mai 2019 51

Montant maximum affecte au financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS) 63

Montants des affectations par CFA 64

N

Notification. - Entree en vigueur et depot. - Extension 46

O

Objet et cadre juridique 47

Objet. - Cadre juridique et champ d'application 47

P

Preambule 1, 37, 47, 51, 52, 55

Principe de financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS) 63

Principe de prise des decisions 49

Priorites en matiere de developpement de l'apprentissage 63

Processus de determination des affectations de fonds aux CFA 64

Publicite. - Extension (Duree de l'accord. - Depot. - Publicite. - Extension) 51

R

Rapport annuel d'activite 38

Regime de complementaire sante 13

Regime de prevoyance 39

Regime de retraite et de prevoyance 14

Regime frais de sante 52

Regles conventionnelles 51, 52

Relatif a l'annexe III 39

Relatif a la convention 39

Releve des decisions 49

Remplacement des stipulations conventionnelles des branches existantes 50

Reunions 49

Revision 38

Rupture du contrat de travail 15

S

Saisine d'une question d'interpretation 38

Salaires au 1er avril 2018 54

Salaires au 1er janvier 2017 (national et Ile-de-France) 53

Salaires au 1er janvier 2019 (national et region Ile-de-France) 54

Salaires au 1er juillet 2016 53

Salaires au 1er juillet 2017 (national et Ile-de-France) 54

Salaires au 1er juillet 2018 54

Secretariat 49

Suivi du present accord 46

T

Tableaux des garanties 52

Texte de base 1, 55

Themes et etapes de negociation 50

Transmission par les entreprises de leurs conventions 38

V

V. - Remplacement des stipulations conventionnelles des branches existantes 50

VAE (Bilan de competences et validation des acquis de l'experience. - Jury. - VAE) 10

VI. - Dispositions specifiques aux entreprises de moins de 50 salaries 51

VII. - Duree de l'accord. - Depot. - Publicite. - Extension 51

