

Convention collective

PUBLICITE DIRECTE (Logistique)



N° de brochure : 3261

N° IDCC : 1611

Date de dernière mise à jour : 2020-07-11

Sommaire

1992 JORF 14 mai 1992.(1)	1
Préambule	1
Titre Ier : Dispositions générales	1
Champ d'application.	1
Durée et dénonciation de la convention.	1
Révision de la convention.	1
Adhésion.	1
Commission paritaire d'interprétation.	2
Procédure de conciliation.	2
Titre II : Liberté d'opinion - Droit syndical et représentation du personnel	2
Non-discrimination et liberté d'opinion.	2
Droit syndical et liberté d'opinion.	2
Réunions syndicales - Congé syndical.	2
Congé de formation.	3
Affichage et distribution de tracts syndicaux cotisations syndicales.	3
Délégués du personnel et comité d'entreprise.	3
Formation des membres du comité d'hygiène et de sécurité.	3
Titre III : Conditions d'engagement	3
Contrat de travail.	3
Période d'essai.	4
Mise à disposition de la convention collective.	4
Titre IV : Exécution du contrat de travail	4
Modification du contrat en cours.	4
Modification dans la situation juridique de l'employeur.	4
Mutations.	4
Hygiène et sécurité.	4
Travail des jeunes et des femmes.	4
Durée du travail.	4
Formation professionnelle.	5
Apprentissage.	6
Travailleurs handicapés.	6
Titre V : Rémunération et classification du personnel	6
Salaire de base conventionnel	6
Rôle de l'encadrement.	7
Heures supplémentaires.	7
Repos compensateur légal.	8
Travail de nuit.	8
Travail du dimanche et du jour férié.	9
Classification des emplois.	9
Titre VI : Absences et congés	9
Ancienneté - Présence effective.	9
Obligations militaires.	9
Maladie - Accident.	9
Maternité.	10
Droit à congés payés.	11
Durée des congés payés.	11
Période du congé principal.	11
Période du congé ' hors congé principal '.	11
Modalités d'application.	11
Congés exceptionnels pour raisons familiales.	11
Titre VII : Résiliation du contrat de travail	12
Résiliation du contrat de travail.	12
Procédure de licenciement.	12
Durée du préavis.	12
Absences pour recherche d'emploi.	12
Indemnité de licenciement.	12
Départ en retraite.	12
Régime de retraite.	13
Grille de classification des emplois repères, Grille des minima mensuels conventionnels	13
Accord relatif au treizième mois	13
Fiche de classification (Exemple agent production)	15
Classification des emplois	15
Liste des emplois repères définis par l'accord du 19 décembre 2002	18
Grille de classification des emplois repères	21
Textes Attachés	22
Mise en place et gestion du régime de prévoyance Convention collective nationale du 19 novembre 1991 (1)	22
Objet	22
Adhésion des entreprises	22
Date d'effet de l'adhésion	22
Niveau des garanties	22
Cotisations	22
Mise en place et composition d'une commission professionnelle	23
Réunions et rôle de la commission professionnelle	23
Bilan annuel établi par l'A.G.R.R.-Prévoyance	23
Date d'effet - Durée - Dénonciation Modification du protocole	23
Annexe treizième mois Convention collective nationale du 19 novembre 1991	23
Annexe à l'accord du 16 juin 1993 relative au 13ème mois	23
Accord du 19 septembre 2000 relatif à la réduction du temps de travail et à l'organisation du travail	23
Champ d'application	24
Réduction de l'horaire effectif de travail	24

Mise en oeuvre de la réduction d'horaire	24
Modalités d'aménagement du temps de travail effectif	24
Contingent annuel d'heures supplémentaires sans autorisation de l'inspection du travail	27
Pause	28
Rémunération mensuelle	28
Modalités de rémunération	28
Personnels itinérants	28
Personnel d'encadrement	28
Personnel à temps partiel	29
Personnels intérimaires	29
Commission paritaire de branche sur la mise en place de la réduction et l'organisation du temps de travail	29
Adaptation de la convention collective	30
Extension du présent accord	30
Avenant n° 8 du 27 mars 2002 relatif aux dispositions générales (réduction du temps de travail et l'organisation du travail)	33
Avenant n° 9 du 9 octobre 2002 relatif aux délégués du personnel et au comité d'entreprise	33
Avenant n° 19 décembre 2002 relatif à la classification des emplois et aux qualifications de l'ensemble du personnel salarié	34
Avenant n° 10 du 8 décembre 2003 portant diverses modifications	34
Adhésion par lettre du 8 septembre 2004 de la fédération nationale SAMUP (FNS) à la convention collective et à des avenants	35
Avenant n° 11 du 7 décembre 2004 relatif à la durée du travail	35
Avenant n° 13 du 26 juin 2006 portant modification de certains articles de la convention	35
Avenant n° 14 du 3 septembre 2009 portant modification de la convention	36
Accord du 7 octobre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	39
Préambule	39
Avenant n° 3 du 17 décembre 2015 à l'accord du 9 novembre 2006 relatif aux garanties collectives et obligatoires d'incapacité et d'invalidité	42
Préambule	42
Avenant n° 1 du 18 février 2016 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	43
Avenant n° 4 du 23 novembre 2017 à l'accord du 9 novembre 2006 relatif aux garanties collectives et obligatoires de prévoyance	44
Préambule	44
Accord du 18 décembre 2018 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	46
Accord du 18 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO secteur 10)	48
Préambule	48
Avenant du 13 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO des entreprises de proximité)	49
Préambule	49
Textes Salaires	50
Accord du 15 janvier 2001 relatif aux salaires	50
Salaires et valeur du point au 1er janvier 2001	50
Accord du 25 avril 2001 relatif aux salaires et à l'intégration du complément RTT	50
Grille des salaires minima mensuels relatif à l'intégration du complément RTT	50
Avenant du 20 juin 2001 relatif aux classifications et aux salaires	51
Grille des salaires minima mensuels applicables à compter de mai 2001 - ouvriers	51
Grille des salaires minima mensuels applicables à compter de mai 2001 - employés	52
Grille des salaires minima mensuels applicables à compter de mai 2001 - agents de maîtrise	53
Grille des salaires minima mensuels applicables à compter de mai 2001 - Cadres	53
Accord du 30 mars 2005 relatif aux salaires	54
Accord du 26 juin 2006 relatif aux salaires	54
Accord du 9 novembre 2006 relatif aux salaires	55
Accord du 14 juin 2007 relatif aux salaires	55
Accord du 3 septembre 2009 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2009	56
Annexe	57
Accord du 15 septembre 2010 relatif à la revalorisation des minima mensuels au 15 septembre 2010	57
Annexe	57
Accord du 8 juin 2011 relatif aux salaires minimaux	58
Annexe	59
Accord du 25 janvier 2012 relatif aux salaires minima au 1er février 2012	59
Annexe	60
Accord du 20 septembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er novembre 2012	61
Annexe	61
Accord du 4 juillet 2013 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2013	63
Annexe	63
Accord du 4 mars 2014 relatif aux salaires minima au 1er mars 2014	65
Annexes	65
Accord du 11 juin 2015 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2015	67
Annexe	67
Accord du 18 février 2016 relatif aux salaires minima au 1er mars et au 1er septembre 2016	68
Annexe	68
Accord du 23 février 2017 relatif aux salaires minima au 1er avril 2017 et au 1er septembre 2017	71
Annexe	72
Accord du 5 février 2018 relatif aux salaires minima au 1er mars 2018 et au 1er septembre 2018	73
Annexes	73
Accord du 31 janvier 2019 relatif aux salaires minima au 1er mai 2019	73
Annexes	74
Accord du 25 novembre 1997 relatif à la création de la section finition au sein de l'OPCA-CGM	74
Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité	75
Annexes	80
Annexe I Champ d'application	80
Annexe II Statuts de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité	80
I. - Règles de constitution	81
II. - Administration et fonctionnement	82
III. - Organisation financière	86
IV. - Dispositions diverses	87
Textes parus au JORF	JO-1

Nouveautés	NV-1
<i>Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité</i>	NV-1
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe du 19 novembre 1991. Etendue par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992.(1)

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des entreprises de logistique de publicité directe S.N.E.L.P.D., 60, rue La Boétie, 75008 Paris.
Organisations de salariés	Fédération des travailleurs de l'information, du livre, de l'audiovisuel et de la culture (F.T.I.L.A.C.) C.F.D.T., 47, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ; Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle C.F.T.C., 11, rue Louise-Thuliez, 75019 Paris ; Fédération de la communication C.G.C.-C.F.E., 64, rue Taitbout, 75009 Paris ; Syndicat national des employés et cadres de la presse, d'édition et de publicité F.O., 3, rue du Château-d'Eau, 75010 Paris ; Fédération des employés et cadres F.O.
Organisations adhérentes	F.I.L.P.A.C.-C.G.T. par lettre du 13 décembre 1993. Fédération nationale SAMUP (FNS), 21 bis, rue Victor-Massé, 75009 Paris, par lettre du 8 septembre 2004 (BO CC 2004-39).

La convention collective nationale n° 3261 qui sera dorénavant dénommée comme suit : ' Convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe '. par Avenant n° 13 du 26 juin 2006.

Préambule

En vigueur étendu

Les organisations contractantes reconnaissent la nature spécifique de la profession de logistique de publicité directe.

Elles affirment la nécessité de se doter de textes conventionnels adaptés à leur activité, laquelle ne saurait se confondre avec les autres activités voisines (notamment le routage de presse d'abonnement), eu égard à son caractère essentiellement commercial étroitement lié aux contingences des annonceurs et donc irrégulier et fluctuant.

Convaincues que seul un nouvel ensemble de dispositions conventionnelles est à même de concilier les impératifs de souplesse propres à la profession et les droits réservés au personnel salarié de celle-ci, les parties signataires déclarent leur intention d'apporter autant que possible à leur mise en oeuvre un esprit de concertation et de réalisme.

Titre Ier : Dispositions générales

Champ d'application.

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 13 du 26-6-2006 BOCC 2006-34 étendu par arrêté du 19-3-2007 JORF 3-4-2007.

La présente convention nationale a pour objet de régler sur le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer les conditions générales de travail et les rapports entre les employeurs et les ouvriers, employés, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres des entreprises dont l'activité principale est la logistique de la communication écrite directe fournissant aux entreprises l'une des prestations de services suivantes :

- gestion informatisée de fichiers et/ou édition des documents adressés ;
- conditionnement des documents de gestion, envois de journaux et périodiques aux abonnés, messages publicitaires adressés ou non adressés, groupage, routage de catalogues ;
- façonnage des documents fournis ;
- colisage et expédition.

Ces activités sont essentiellement répertoriées, suivant la nomenclature d'activités française (NAF) :

- 74.8 G Routage ;
- 64.1 C Autres activités du courrier.

Elles peuvent occasionnellement se trouver répertoriées aux codes :

- 72.3 Z Traitement des données ;
- 74.8 K Services annexes à la production,

à l'exclusion des entreprises relevant d'une autre convention collective nationale étendue compte tenu de leur activité principale.

La présente convention ne fait pas obstacle à la conclusion d'accords particuliers ou d'accords d'entreprise plus favorables.

Durée et dénonciation de la convention.

Article 2

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être dénoncée, totalement ou partiellement, par l'ensemble des signataires employeurs ou salariés ou par l'une des parties contractantes seulement, après un préavis minimal de un an.

Sous peine de nullité, ce préavis devra être notifié à toutes les organisations signataires par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

La partie dénonçant partiellement la convention devra accompagner sa lettre de dénonciation d'un nouveau projet d'accord concernant les articles dénoncés.

Des pourparlers devront alors s'engager dans un délai de quatre-vingt-dix jours à compter de la date de présentation de la lettre de dénonciation.

Dans le cas où aucun accord ne serait intervenu dans le délai d'un an à compter de la date d'engagement des pourparlers, la ou les dispositions dénoncées cesseraient de produire effet à l'expiration dudit délai et tout litige individuel ou collectif, serait traité dans le cadre des textes légaux en vigueur (art. L. 132-8 et suivants du code du travail).

Révision de la convention.

Article 3

En vigueur étendu

La présente convention est révisable à tout moment par accord unanime des parties contractantes.

La partie, ou la commission paritaire d'interprétation, qui présente une demande de révision, doit accompagner celle-ci d'un projet de remplacement du ou des articles sujets à révision.

Les parties sont alors tenues d'examiner ce projet dans un délai maximal de six mois, à l'expiration duquel, à défaut d'accord, la demande de révision est réputée caduque.

Des avenants pourront ainsi être conclus qui acquerront même valeur et même champ d'application territorial que la présente convention.

Adhésion.

Article 4

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 132-9 du livre Ier du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative au niveau national ou d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement, non parties à la convention collective, pourront y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable à dater du jour qui suivra celui de son dépôt au ministère du travail (services des conventions collectives).

L'organisation syndicale de salariés ou d'employeurs, ou tout autre groupement d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement qui auront décidé d'adhérer à la présente convention dans les formes précitées devra également en informer les parties contractantes par lettres recommandées avec demande d'avis de réception.

Commission paritaire d'interprétation.

Article 5

En vigueur étendu

D'une part, les divergences qui pourraient survenir dans une entreprise de la profession sur l'application à l'entreprise de la présente convention ou sur l'interprétation d'une clause de celle-ci seront portées devant une commission paritaire d'interprétation qui se réunira sur convocation de son président faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, à la demande d'une des organisations contractantes, dans un délai maximum de 1 mois après la date de présentation de cette lettre.

D'autre part, elle valide après vérification les modalités des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement concernant la durée du travail par convention individuelle de forfait en jours sur l'année pour les entreprises dépourvues d'un délégué syndical (voir art. 22.3.4). (2)

La commission d'interprétation est constituée de 2 représentants de chacune des organisations de salariés *contractantes* (3), d'une part, et d'un nombre de représentants des employeurs égal à celui de l'ensemble des représentants des organisations de salariés, d'autre part.

Les organisations contractantes d'employeurs disposent d'un nombre de voix égal au total de celles des organisations de salariés.

La commission peut :

- soit émettre un avis sur l'interprétation d'une clause litigieuse, cet avis s'imposant à chaque partie dès lors qu'il aura recueilli au moins les deux tiers des voix des membres présents ou représentés ;

- soit, constatant la nécessité de modifier la clause litigieuse, arrêter à la même majorité un projet de texte qui sera soumis à la procédure de révision prévue à l'article 4.

Un règlement intérieur détermine les règles de fonctionnement de cette commission.

(1) Article étendu sous réserve de l'application du principe d'égalité tel que défini par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

(Arrêté du 14 août 2012, art. 1er)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail.

(Arrêté du 14 août 2012, art. 1er)

(3) Terme exclu de l'extension comme contredisant les dispositions des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail.

(Arrêté du 14 août 2012, art. 1er)

Procédure de conciliation.

Article 6

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 5-2-1992 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992

Tout conflit individuel ou collectif qui n'aurait trouvé de solution au niveau de l'entreprise peut être soumis à une commission paritaire de conciliation, saisie à l'initiative de l'une ou plusieurs des parties signataires, ou de toute organisation syndicale représentative au niveau national.

Cette commission est constituée d'un représentant de chacune des organisations de salariés contractantes, d'une part, et d'un nombre égal de représentants des employeurs, d'autre part. Chaque partie peut se faire accompagner par un conseiller technique émanant de la profession.

Cette commission se réunira à la diligence de son président dans les quinze jours de sa saisine. Pendant ce délai de quinze jours, les parties s'efforceront de s'abstenir de toute initiative pouvant aggraver le conflit.

En cas d'échec de cette tentative de conciliation, un procès-verbal de non-conciliation consignant les positions des parties sera immédiatement dressé, celles-ci recouvrant alors leur liberté d'utiliser toutes les voies de droit qui leur sont ouvertes. Pour participer aux réunions de la commission paritaire de conciliation ou de la commission paritaire d'interprétation ou de toutes réunions paritaires décidées par les parties contractantes, des autorisations d'absence seront accordées par leurs employeurs aux salariés mandatés par leur organisation syndicale, sans aucune perte de salaire, sur la base de l'horaire appliqué dans l'entreprise.

Les frais de déplacement seront remboursés par les employeurs sur présentation des justifications afférentes, et sur la base du tarif du billet de chemin de fer de seconde classe.

Titre II : Liberté d'opinion - Droit syndical et représentation du personnel

Non-discrimination et liberté d'opinion.

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 5-2-1992 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992

Les parties contractantes s'engagent expressément à ne jamais prendre en considération les origines, le sexe, les opinions religieuses, politiques ou philosophiques des candidats à une embauche ou des salariés embauchés pour arrêter leurs décisions tant lors de la conclusion du contrat de travail que lors de son exécution ou de sa résiliation, sous réserve de l'application de l'article L. 416-3 du code pénal et de l'article L. 122-45 du code du travail.

Droit syndical et liberté d'opinion.

Article 8

En vigueur étendu

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises et s'effectue conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les parties contractantes prennent l'engagement formel et réciproque de ne jamais subordonner quelque décision que ce soit concernant l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline ou de licenciement, les qualifications, les promotions et les rémunérations à l'appartenance syndicale des personnes intéressées.

Réunions syndicales - Congé syndical.

Article 9

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 5-2-1992 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992

a) Afin de faciliter l'exercice du droit syndical, des autorisations d'absence sont accordées aux salariés mandatés par leur organisation syndicale pour participer à des réunions statutaires de leur organisation : en ce cas l'absence n'est pas rémunérée.

La demande d'absence doit être dûment justifiée et présentée à l'employeur au moins huit jours à l'avance.

b) Lorsqu'un salarié est appelé, à la demande d'une organisation syndicale signataire de la présente convention, à prendre un congé sans solde pour remplir une fonction à l'intérieur de son organisation syndicale, les conditions de sa réintégration dans son emploi sont fixées par accord entre l'entreprise, le salarié et l'organisation syndicale concernée, avant son départ.

A l'issue de ce congé d'une durée maximale de cinq ans qui suspend le contrat de travail sans le rompre, le salarié doit retrouver dans l'entreprise un travail de classification équivalente à celle qu'il avait avant son départ ; il doit bénéficier des bonifications et avantages intervenus par voie d'accord de branche ou d'entreprise pendant son temps d'absence et retrouver l'intégralité de son ancienneté antérieure.

Une nouvelle concertation intervient avant le retour du salarié dans l'entreprise pour envisager notamment les moyens de reclassement dans l'hypothèse de changements significatifs intervenus dans l'organisation du travail, nécessitant une période de réadaptation du salarié.

Si la durée du congé est supérieure à cinq ans, le contrat de travail se trouve rompu du fait du salarié, mais celui-ci bénéficiera d'une priorité d'emploi dans un poste similaire à celui qu'il occupait avant son départ de l'entreprise.

Congé de formation.

Article 10

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 5-2-1992 étendu par arrêté du 28-4-1992 JORF 14-5-1992

a) Congé de formation économique, sociale ou syndicale :

Les salariés des entreprises occupant au moins dix salariés, désireux de participer à des stages de formation économique et sociale de formation syndicale ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur (art. 451-1-2-3-4 du code du travail) et dans les limites de durée et de financement prévues par ces dispositions.

Le congé est de droit, sauf si l'employeur estime, après avis conforme du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la marche de l'entreprise.

En tout état de cause, le refus de l'employeur doit être motivé et notifié au salarié dans un délai maximal de huit jours à compter de la réception de la demande.

b) Formation économique des élus des comités d'entreprise :

Les membres titulaires des comités d'entreprise peuvent bénéficier d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours (art.L. 434-10 du code du travail).

Le temps passé à cette formation est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit du temps alloué aux membres du comité d'entreprise pour l'exercice de leurs fonctions.

Le financement de la formation est pris en charge par le comité d'entreprise.

c) Formation des membres des CHSCT :

Dans tous les établissements de plus de cinquante salariés relevant de la présente convention, les représentants du personnel au CHSCT peuvent bénéficier sur leur demande de la formation nécessaire à l'exercice de leur mandat dans la limite de cinq jours par an (art.L. 236-10 du code du travail).

La charge financière de cette formation incombe à l'employeur dans la limite fixée par les dispositions légales et réglementaires.

Le temps passé à cette formation est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

d) Pendant ces différents congés, et quelle qu'en soit la nature, l'exécution du contrat de travail est suspendue, mais la durée du congé est assimilée à une durée de travail effective pour l'ensemble des droits résultant du contrat de travail.

Affichage et distribution de tracts syndicaux cotisations syndicales.

Article 11

En vigueur étendu

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet effet et distincts des panneaux destinés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Un exemplaire de chaque communication est, simultanément à l'affichage, transmis à la direction de la société.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés à l'intérieur de l'entreprise aux heures d'entrée et de sortie du personnel.

La collecte des cotisations syndicales peut être librement effectuée à l'intérieur de l'entreprise par les délégués syndicaux s'il en existe dans l'entreprise, ou par un représentant élu du personnel, sous réserve que cette collecte n'engendre aucune perturbation dans l'organisation du travail.

Délégués du personnel et comité d'entreprise.

Article 12

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 9 du 9-10-2002 BOCC 2002-46 étendu par arrêté du 7-2-2003 JORF 19-2-2003.

Les parties contractantes veilleront à la stricte application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, relatives aux délégués du personnel et au comité d'entreprise, notamment celles qui concernent les élections de ces représentants.

L'institution d'un comité d'entreprise est obligatoire dans les entreprises occupant au moins 50 salariés (effectif apprécié conformément aux dispositions légales).

La subvention des activités sociales et culturelles du personnel ne sera jamais inférieure à 1 % de la masse salariale brute de l'entreprise à compter du 1er janvier 2003 (1).

Pour les entreprises qui seront soumises à la création d'un comité d'entreprise après le 1er janvier 2003, le montant de la subvention des activités sociales et culturelles du personnel sera lissé sur 3 ans par rapport à la date de mise en place sur les bases ci-après :

- le montant ne saurait être inférieur à 0,5 % la 1re année ;

- le montant ne saurait être inférieur à 0,75 % la 2e année ;

- le montant ne saurait être inférieur à 1 % la 3e année.

Par ailleurs, en plus des montants ci-dessus, l'entreprise doit verser au comité d'entreprise le montant minimum annuel de la subvention de fonctionnement de 0,2 % de la masse salariale brute prévu dans le cadre du dispositif légal.

Ces 2 contributions ne peuvent pas être confondues. Elles devront faire l'objet de versement distinct et peuvent être versées en plusieurs fois sous réserve de permettre d'assurer un fonctionnement normal du comité d'entreprise.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 432-9 et R. 432-11 du code du travail (arrêté du 7 février 2003, art. 1er).

Formation des membres du comité d'hygiène et de sécurité.

Article 13

En vigueur étendu

La constitution d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est obligatoire dans les établissements occupant au moins cinquante salariés.

Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à la formation des membres de ce comité, et s'engagent à favoriser la plus large concertation avec les institutions représentatives du personnel compétentes afin de mettre en oeuvre des actions de formation les mieux adaptées.

Titre III : Conditions d'engagement

Contrat de travail.

Article 14

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Période d'essai.

Article 15

En vigueur étendu

Sauf stipulations contraires du contrat de travail des intéressés, tout nouvel embauché est soumis à une période d'essai, au cours de laquelle le contrat de travail peut être résilié par écrit par l'une ou l'autre partie sans indemnité, conformément aux délais de prévenance prévus dans la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, à savoir :

Par l'employeur :

- 24 heures si présence inférieure à 8 jours ;
- 48 heures si présence entre 8 jours et 1 mois ;
- 2 semaines si présence de plus de 1 mois ;
- 1 mois si présence supérieure à 3 mois.

Par le salarié :

- 24 heures si présence inférieure à 8 jours ;
- 48 heures si présence supérieure à 8 jours. (1)

La durée de la période d'essai est déterminée en fonction de la position occupée par le salarié dans la classification des emplois. Elle est fixée à :

- 1 mois pour les salariés compris dans le groupe III « Ouvriers-employés » ;
- 2 mois pour les salariés compris dans le groupe II « Agents de maîtrise » et le groupe I « Cadres », échelons D, E, F et G « Cadres » ;
- 3 mois pour les salariés compris dans le groupe I « Cadres », échelons A, B et C.

Ces périodes d'essai pourront être renouvelées une fois d'une période de même durée, après accord écrit du salarié, sur proposition écrite de l'employeur en créant les conditions d'une formation adaptée.

(1) Paragraphe exclu de l'extension comme contredisant les dispositions de l'article L. 1221-23 du code du travail.
(Arrêté du 14 août 2012, art. 1er)

Mise à disposition de la convention collective.

Article 16

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 13 du 26-6-2006 BOCC 2006-34 étendu par arrêté du 19-3-2007 JORF 3-4-2007.

L'entreprise met à disposition un exemplaire de la présente convention afin que tout salarié, qui en fera la demande, puisse la consulter quelle que soit la nature de son contrat de travail.

Titre IV : Exécution du contrat de travail

Modification du contrat en cours.

Article 17

En vigueur étendu

Toute modification apportée à une clause substantielle du contrat de travail d'un salarié doit faire l'objet d'une notification écrite de l'employeur. Le salarié bénéficie d'un délai de réflexion pour accepter ou refuser par écrit la modification proposée. Ce délai, fixé dans la notification écrite, ne peut pas être inférieur à quinze jours, ni supérieur à trente jours, sauf accord des parties sur un délai différent. L'absence de réponse écrite du salarié au terme de ce délai équivaut à un refus de sa part.

Modification dans la situation juridique de l'employeur.

Article 18

En vigueur étendu

S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, tous les contrats individuels de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et les salariés de l'entreprise, conformément aux dispositions de l'article L. 122-12 du code du travail.

Mutations.

Article 19

En vigueur étendu

En cas de mutation d'un salarié dans un autre établissement de la même entreprise ainsi qu'en cas de transfert d'un salarié d'une société à une autre société du même groupe, l'ancienneté dans le nouvel établissement ou la nouvelle société est calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise dans le précédent établissement ou dans la précédente société.

Hygiène et sécurité.

Article 20

En vigueur étendu

Les règles d'hygiène et de sécurité applicables dans l'entreprise sont fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, ainsi que par le règlement intérieur de l'établissement et les notes de service prises pour son application, qui devront être affichées sur les panneaux prévus à cet effet.

Travail des jeunes et des femmes.

Article 21

En vigueur étendu

Les modalités du travail des jeunes âgés de moins de dix-huit ans et des femmes sont régies par la législation en vigueur, notamment au regard de la surveillance médicale.

Durée du travail.

Article 22

En vigueur étendu

22.1. La durée nationale de travail est fixée conformément aux accords conventionnels en vigueur, soit 35 heures hebdomadaires.

22.2. La semaine de travail débute le lundi à 7 heures (elle peut débuter à 5 heures ou 6 heures dans le cas de travail en plusieurs équipes), étant précisé que la semaine peut comporter 6 journées de 24 heures considérées comme ouvrables sous réserve des dispositions législatives en vigueur.

22.3. Modalités de l'organisation du travail

22.3.1. Horaire hebdomadaire inscrit dans un cycle régulier de 35 heures sur 4 à 6 jours avec :

- répartition égale sur les jours ouvrables ;

- répartition inégale sur différents jours ouvrables, à condition qu'il s'agisse d'un horaire hebdomadaire constant.

22.3.2. Horaire hebdomadaire soumis à des variations dans l'année

Période de décompte de l'horaire pour le personnel hors forfait jour.

De façon à compenser les hausses et les baisses d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier autour de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures ou d'une durée inférieure dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs, ne pouvant en tout état de cause excéder 1 607 heures, nombre qui équivaut à la moyenne annuelle des 35 heures, après prise en compte du repos hebdomadaire, des 5 semaines des congés payés et des jours fériés légaux et/ ou les 7 heures correspondant à la journée de solidarité compris dans la période.

La durée journalière du travail effectif ne peut excéder 10 heures et être inférieure à 4 heures.

La durée hebdomadaire du travail peut être comprise entre 0 jour et 6 jours et ne peut comprendre plus d'une journée de 4 heures sauf accord d'entreprise *et pour les contrats à temps partiel* (1).

La durée hebdomadaire du travail ne peut excéder 46 heures sur une semaine et 43 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

La durée journalière peut être répartie soit :

- selon une répartition égale sur les jours ouvrables dans la semaine ;
- selon une répartition inégale sur différents jours ouvrables dans la semaine.

Programmation indicative des variations d'horaire.

L'organisation de la modulation du temps de travail doit permettre à l'entreprise d'établir des variations d'horaire (plage haute, plage normale, plage basse).

Au début de la période de décompte de l'horaire une programmation indicative est communiquée aux salariés après consultation des représentants du personnel cette consultation a lieu au moins 7 jours avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire.

Conformément aux articles L. 3122-2 et suivants du code du travail la programmation indicative de la modulation doit être établie pour l'ensemble de la période de modulation.

Modification de la durée et de la répartition des horaires de travail.

La durée de l'horaire de travail ainsi que les modalités de répartition prévues à la programmation indicative pourront être modifiées selon les dispositions suivantes :

Modification de la programmation indicative.

Les changements d'horaires à l'intérieur de la programmation indicative peuvent intervenir en respectant un délai de prévenance de 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle ce changement doit intervenir.

Cet ajustement viendra imputer le décompte des heures supplémentaires défini aux articles 28.3.1 et 28.3.2.

Cependant, ce délai peut être réduit dans des conditions fixées par accord collectif d'entreprise lorsque les caractéristiques particulières de l'activité, précisées dans l'accord, le justifient. Dans ce cas, des contreparties au bénéfice du salarié doivent alors être prévues dans l'accord d'entreprise.

22.3.3. Horaire de 35 heures avec réduction du temps de travail sous forme de jours de repos supplémentaires

Conformément à la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 et à la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, l'entreprise assujettie au présent accord pourra faire le choix d'organiser la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos proportionnels à cette réduction.

Le délai de prévenance défini au 22.3.2 doit être respecté dans ce type d'organisation.

Les modalités de prise de ces jours ainsi que le délai maximal pour les prendre sont fixés par accord d'entreprise. Chaque salarié choisira l'utilisation d'au moins 50 % de ces jours.

En absence d'accord individuel ou collectif plus favorable, ces jours seront pris par journée entière, par semaine. Ils peuvent être accolés un jour avant et/ ou après aux congés payés légaux et à un jour férié.

La mise en place de ce système dans lequel les entreprises pourront rester à une durée effective supérieure à la durée légale pendant une partie de l'année implique le lissage de la rémunération.

Pour l'entreprise ayant opté pour un système d'organisation du travail tel que défini ci-dessus, les heures supplémentaires seront décomptées au-delà du temps de travail collectif maintenu et conformément à l'article 28.3.

22.3.4. Temps de travail des personnels en forfait jours sur l'année

La conclusion d'une convention individuelle de forfait en jours sur l'année est fixée par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

Cet accord collectif préalable détermine les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention de forfait ainsi que la durée annuelle en jours.

Les catégories de salariés prévues par les dispositions légales :

- a) Les cadres qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- b) Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

La convention de forfait en jours sur l'année est conclue dans la limite de la durée annuelle de travail fixée conformément aux dispositions légales, et, en tout état de cause, le nombre de jours effectif de travail ne pourra dépasser le plafond de 218 jours sur la période annuelle de référence. Dans le cas d'un salarié n'ayant pas acquis un droit complet à congés payés, le plafond légal de 218 jours est majoré des jours ouvrés de congés manquants.

Pour les entreprises dépourvues de délégué syndical, la validité de l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement négocié et conclu est subordonnée à leur conclusion par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles et à l'approbation par la commission paritaire d'interprétation prévue à l'article 5 de la convention collective.

22.4. Conformément à la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 et à la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié ne bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes, sauf dispositions d'entreprise ou d'établissement plus favorables, quelle que soit l'organisation du travail.

(1) Termes exclus de l'extension comme contrevenant aux dispositions de l'article L. 3122-2 du code du travail.
(Arrêté du 14 août 2012, art. 1er)

Formation professionnelle.

Article 23

En vigueur étendu

Les parties contractantes reconnaissent la nécessité que représentent les efforts de perfectionnement et de formation professionnelle que doivent réaliser en permanence les salariés, au cours de leur carrière.

Chaque employeur doit assurer, au mieux et en fonction des besoins et des possibilités du service et de la nature de ses activités, la formation professionnelle de ses salariés.

Pour ce faire, une étroite concertation devra être mise en oeuvre entre la direction et les institutions représentatives du personnel.

Outre les stages prévus par le plan de formation de l'entreprise, le salarié pourra bénéficier d'actions de formation dans le cadre de la législation relative au congé individuel de formation.

Il est créé entre les parties signataires de la présente convention une commission paritaire de la formation continue et de l'emploi, au niveau de la profession dont le rôle consistera à :

- permettre l'information réciproque sur la situation de l'emploi de la profession ;
- étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible afin d'établir un constat annuel ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels au niveau de la profession ;
- remplir les dispositions relatives au rôle des organisations paritaires telles que prévues par la législation en vigueur ;
- examiner en fonction de l'évolution économique de la branche, les conditions de mise en oeuvre des moyens de reclassement et de réadaptation.

Cette commission se réunira au moins une fois par an et, en cas d'urgence, à la demande de l'une des parties.

Il appartiendra à cette commission paritaire d'élaborer un projet d'adhésion à un fond d'assurance formation et d'élaborer un protocole d'accord qui sera annexé à la présente convention.

Apprentissage.

Article 24

En vigueur étendu

Les parties contractantes s'engagent à favoriser l'insertion des jeunes dans la vie professionnelle en recourant le plus largement possible aux contrats d'apprentissage dans le cadre des dispositions des articles L. 115-1 à L. 119-5 du code du travail et des textes pris pour leur application.

Travailleurs handicapés.

Article 25

En vigueur étendu

Les parties contractantes s'engagent, non seulement à respecter scrupuleusement les dispositions du code du travail relatives à l'emploi des handicapés, mais à permettre, dans toute la mesure du possible, l'accès de ces derniers à la vie professionnelle en développant une politique active d'accueil et de formation.

Titre V : Rémunération et classification du personnel

Salaire de base conventionnel

Article 26

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 13 du 26-6-2006 BOCC 2006-34 étendu par arrêté du 19-3-2007 JORF 3-4-2007.

1. Classification

Tous les emplois salariés existant au sein des entreprises de la branche sont classés en 3 groupes hiérarchiques comportant un ou plusieurs échelons.

A ces groupes, correspondent des statuts.

Annexe I :

- groupe I : cadre ;
- groupe II : agents de maîtrise ;
- groupe III : ouvriers - employés.

2. Critères de classification retenus

Les critères sont des paramètres définis et gradués permettant, d'une part, de hiérarchiser les emplois les uns par rapport aux autres et, d'autre part, d'établir l'adéquation entre le contenu des emplois et les capacités nécessaires pour les exercer.

Quatre critères ont été retenus :

- connaissance générale ;
- technicité ;
- initiative ;
- responsabilité.

Ces critères sont définis en annexe II où figure également la graduation permettant leur application.

3. Emplois repères

Ils sont répartis en 4 familles :

- administration et gestion ;
- technique ;
- commerciale ;
- logistique et services généraux.

Ils sont le fondement de la classification. Ils reflètent le caractère premier des emplois les plus usuels du secteur et leurs définitions sont définies à l'annexe III.

4. Emplois classés par analogie

Les emplois repères sont considérés comme représentatifs de chaque famille d'emploi.

C'est ainsi que tous les autres emplois seront classés par analogie.

Lorsque des emplois ne figurent pas dans la liste des emplois repères, il convient :

- d'identifier le poste ;
- d'en définir la finalité ;
- d'utiliser les critères classants pour le coter et le placer dans la grille ;
- de l'affecter à un groupe et à un échelon.

5. Salaire de base

Les rémunérations de base relatives à chaque emploi sont définies par groupe et par échelon.

5.1. Salaire minimum mensuel conventionnel

pour un salarié à plein temps

La rémunération mensuelle de base des salariés à temps plein, quelle que soit l'organisation du temps de travail, est lissée sur 151,67 heures mensuelles, soit 35 heures de travail hebdomadaire.

5.2. La valorisation et le décompte des absences

La valorisation des absences se fera sur la base du salaire mensuel réel du salarié.

En cas d'absence non rémunérée ou non indemnisée, les heures doivent être décomptées ou récupérées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.

En cas d'absence indemnisée, l'indemnisation sera calculée sur la base des dispositions conventionnelles et sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 212-8, L. 212-9 et L. 212-2 du code du travail.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures ou à l'horaire moyen inférieur (1).

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

Le calcul de l'indemnité de licenciement et celui de l'indemnité de départ en retraite se feront sur la base de la rémunération lissée mensuelle y compris le complément de salaire et ce, conformément à l'article L. 212-2 du code du travail et des articles 5 et 6 de l'accord national interprofessionnel.

6. Interprétation

Les difficultés résultant de l'application des présentes classifications seront examinées par la commission paritaire d'interprétation.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 145-2 du code du travail, qui précisent les conditions dans lesquelles est déterminée la fraction insaisissable de la rémunération (arrêté du 19 mars 2007, art. 1er).

Rôle de l'encadrement.

Article 27

En vigueur étendu

Le personnel de maîtrise (techniciens, agents de maîtrise et assimilés) et les cadres sont appointés selon leur fonction, leur technicité et les responsabilités qui leur sont confiées. Ils sont rémunérés au mois. Ne subissant pas les conséquences du manque de travail, leurs appointements ne sont affectés ni par les jours chômés ni en cas de restriction momentanée de l'activité.

Pour les personnels rattachés à l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, les dépassements de l'horaire au-delà de la durée légale ou conventionnelle du travail sont considérés comme des heures supplémentaires elles sont rémunérées ou prises en temps de repos à l'initiative du salarié, aux mêmes taux majorés dont bénéficient les ouvriers et les employés placés sous leurs ordres.

Pour les personnels rattachés à une convention en forfait jours sur l'année, ils doivent considérer comme normal de prolonger occasionnellement leur présence pour la bonne organisation du travail dont ils ont la responsabilité sans que cela entraîne une rémunération supplémentaire, sous réserve de l'observation des règles définies par la jurisprudence en matière de rémunération forfaitaire.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-45 du code du travail.

(Arrêté du 14 août 2012, art. 1er)

Heures supplémentaires.

Article 28

En vigueur étendu

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale (ou de l'accord de modulation) du travail, conformément à l'organisation du travail dans l'entreprise, donnent lieu aux majorations suivantes :

28.1. Une fois la durée légale du travail abaissée à 35 heures, le paiement des heures supplémentaires se fera dès la 36e heure conformément aux dispositions légales :

-1,25 % (1) pour les 8 premières heures ;

-1,50 % au-delà.

28.2. Salariés dont l'horaire hebdomadaire s'inscrit dans un cycle régulier

Les heures supplémentaires sont payées sous forme d'un complément de salaire assorti des majorations légales, conformément à l'article L. 212-5 du code du travail, s'ajoutant au salaire de base et correspondant au nombre d'heures supplémentaires accomplies au cours de chacune des semaines prises en compte dans la période de la paie.

Ces heures donnent droit au repos compensateur de droit commun.

28.3. Salariés dont l'horaire est soumis à des variations d'intensité sur l'année ou réduction du temps de travail sous forme de jours de repos supplémentaire.

28.3.1. Heures supplémentaires pendant la période de décompte

Toute heure effectuée au-delà de la programmation indicative et compte tenu des ajustements conformes au délai de prévenance prévu à l'article 22.3.2 pour une durée qui ne peut excéder 6 mois sera considérée comme heure supplémentaire conformément aux dispositions légales.

Pour le calcul de la majoration, le total des heures supplémentaires sera divisé par les 26 semaines moins le nombre de semaines de congés payés et le nombre de jours fériés compris sur les 6 premiers mois de la période.

Le paiement doit avoir lieu lors de la première paie qui suit le constat de dépassement et dans le respect de l'article L. 212-8 du code du travail.

Les heures supplémentaires et les majorations qui font l'objet d'un repos de compensation seront prises conformément à l'article 28.4.

28.3.2. Heures supplémentaires en fin de période de décompte

Dans le cas où le plafond annuel d'heures normales effectives aurait été dépassé sur la période de 12 mois et compte tenu des ajustements conformes au délai de prévenance prévu à l'article 22.3.2, seules les heures effectuées au-delà de ce plafond annuel, une fois déduites les heures supplémentaires rémunérées à l'article 28.3.1, ont nature d'heures supplémentaires et sont majorées conformément aux dispositions légales.

Pour le calcul de la majoration, le solde des heures supplémentaires sera divisé par les 26 semaines moins le nombre de semaines de congés payés et les jours fériés compris sur les 6 derniers mois de la période.

Le paiement doit avoir lieu à la fin de la période et dans le respect de l'article L. 212-8 du code du travail.

Les heures supplémentaires et les majorations qui font l'objet d'un repos de compensation seront prises conformément à l'article 28.4.

28.4. Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos de compensation

Le régime de remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, y compris les majorations légales, par un repos de compensation équivalent est au choix du salarié concerné.

Le repos de compensation ci-dessus défini ne se confond pas avec le repos compensateur légal.

Dans le cadre de ce régime, le repos de compensation de remplacement ne peut être pris que par journée pour le personnel travaillant en équipe ; par journée ou demi-journée, pour les autres catégories de personnel afin de répondre aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise ou de l'établissement, sauf accord plus favorable.

28.6. Contingent annuel d'heures supplémentaires sans autorisation de l'inspecteur du travail

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, le contingent annuel d'heures supplémentaires *sans autorisation de l'inspecteur du travail* (1) sera fixé différemment selon les modalités distinctes d'aménagement du temps de travail.

28.6.1. Le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu par l'article L. 3121-11 du code du travail est fixé à 180 heures pour les modalités d'aménagement du temps de travail fixées aux articles 22.3.1 et 22.3.3 de la convention collective. Ce nombre d'heures supplémentaires peut être porté sur

la base du volontariat jusqu'au contingent légal (220 heures à la date de la signature de cet avenant).

28.6.2. Le contingent annuel est ramené à 140 heures au lieu de 180 heures dans le cas général pour les modalités d'aménagement du temps de travail fixé à l'article 22.3.2 de la convention collective. Ce nombre d'heures supplémentaires peut être porté sur la base du volontariat jusqu'au contingent légal (220 heures à la date de la signature de cet avenant).

28.6.3. La contrepartie obligatoire en repos intervient pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà des contingents de 180 heures ou de 140 heures ; elle est fixée conformément aux dispositions réglementaires à la date de la signature de cet avenant :

- 100 % pour toutes les entreprises.

La prise de la contrepartie est acquise dès lors que le cumul atteint une journée de travail effectif conformément à l'horaire en vigueur et peut être prise par demi ou journée entière après l'accord du chef d'entreprise.

(1) Termes exclus de l'extension conformément à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail qui a mis fin au régime d'autorisation administrative en matière de dépassement du contingent d'heures supplémentaires et de son éventuel dépassement.
(Arrêté du 14 août 2012, art. 1er)

Repos compensateur légal.

Article 29

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 7 du 25-4-2001 BOCC 2001-20 étendu par arrêté du 15-11-2001 JORF 24-11-2001.

Le repos compensateur légal ne se confond pas avec le repos de compensation prévu à l'article 28.4.

Les entreprises devront donc appliquer la législation relative au repos compensateur conformément aux dispositions légales prévues à l'article L. 212-5-1 du code du travail.

Travail de nuit.

Article 30 (1)

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 10 du 8-12-2003 en vigueur le 1-1-2004 BOCC 2004-4 étendu par arrêté du 26-7-2004 JORF 5 août 2004.

Le recours au travail de nuit se justifie dans les entreprises, notamment par les impératifs de continuité de l'activité économique et les contraintes de production liées au secteur postal.

Les modalités d'application s'inscrivent dans le cadre des dispositions de la loi n° 2001-397 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur le décret d'application n° 2002-792 du 3 mai 2002.

30.1. Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur qui :

- soit accomplit, selon son horaire de travail habituel, au moins 2 fois par semaine et au moins 3 heures de son travail quotidien durant la plage de l'horaire de nuit ;

- soit accomplit au cours de la période du décompte du temps de travail effectif au moins 270 heures de travail de nuit.

30.2. Plage horaire de travail de nuit

La plage horaire du travail effectif de nuit est fixée :

- soit entre 21 heures et 6 heures ;

- soit entre 22 heures et 7 heures.

30.3. Organisation du travail de nuit

La durée maximale quotidienne du travail effectif de nuit ne peut excéder 8 heures. Toutefois, cette durée maximale quotidienne pourra être portée à 9 heures de travail effectif lorsque les contraintes d'organisation l'exigeront. Cette heure de dépassement ne bénéficie pas des contreparties définies au 1er et au 2e (2) alinéa du chapitre 30.4. (3).

La durée maximale hebdomadaire du travail effectif de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 42 heures.

Les dispositions prévues à l'article 22.4 de la convention collective concernant le temps de pause doivent être respectées.

30.4. La détermination des contreparties

Tous les salariés qui relèvent du statut défini au chapitre 30.1 et qui accomplissent la totalité de leur temps de travail effectif quotidien durant la plage de l'horaire de nuit retenue par l'entreprise bénéficient, seulement sur un maximum de 8 heures par nuit, d'une rémunération majorée de 25 %.

En supplément de la rémunération ci-dessus, un repos de compensation sera attribué. Le temps du repos de compensation sera égal à 2,13 % des heures de nuit effectuées au-delà de la 270e heure de nuit de la période du décompte du temps de travail effectif (4).

Le nombre des heures de repos de compensation ne pouvant pas excéder 28 heures, soit 4 jours ouvrables sur la période du décompte du temps de travail effectif.

Le droit de prendre un repos de compensation acquis au cours de la période du décompte du temps de travail effectif est ouvert à compter du moment où celui-ci atteint 7 heures.

Le repos peut être pris, soit par journée entière, soit par demi-journée, sur la base du nombre d'heures que le salarié aurait travaillées s'il n'avait pas pris son repos.

La demande de repos doit s'effectuer au plus tard 7 jours francs l'avance, l'employeur ayant le même délai pour répondre sans différer le repos de plus de 2 mois (5).

Le nombre d'heures de repos acquis doit faire l'objet d'une information sur le bulletin de paie ou sur document annexe.

Seuls 2 cas permettent de remplacer la prise de repos par une indemnité compensatrice sur la base du taux horaire sans la majoration de 25 % :

- la résiliation du contrat pour quelque cause que ce soit ;

et

- l'existence d'un droit partiel n'atteignant pas 7 heures en fin de période du temps de travail effectif.

Dans le cas de dérogation aux durées maximales de travail de nuit des contreparties légales de périodes de repos d'une durée équivalente au nombre d'heures de dépassement par rapport à 8 heures devront être prises au plus tard dans un délai de 6 mois sans incidence sur le salaire.

30.5. Dispositions spécifiques

L'entreprise assurera une égalité de traitement entre les hommes et les femmes pour affecter un(e) salarié(e) à un poste de travail de nuit.

L'entreprise doit respecter toutes dispositions concernant la mutation d'un travailleur d'un poste de jour à un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour.

Tout travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière préalable, avant son affectation sur un poste de nuit, donnant lieu à une fiche d'aptitude renouvelée obligatoirement tous les 6 mois.

Tout travailleur de nuit doit pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions de formation.

Toute travailleuse de nuit enceinte dont l'état de grossesse a été médicalement constaté, après en avoir fait la demande par écrit, doit être affectée à un poste de jour (6).

Les modifications ci-dessus entreront en vigueur à compter du 1er janvier 2004.

(1) L'avenant n° 10 du 8 décembre 2003 qui remplace l'article 30 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail, aux termes desquels la mise en place, dans une entreprise ou un établissement, du travail de nuit au sens de l'article L. 213-2 dudit code ou son extension à de nouvelles catégories de salariés est subordonnée à la conclusion d'un accord de branche étendu ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement. Celui-ci doit contenir l'ensemble des clauses définies à l'article L. 213-4 précité, et notamment celles destinées à faciliter l'articulation de l'activité nocturne avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales et à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit. L'avenant n'est d'application directe que dans les entreprises qui ont déjà recours au travail de nuit (arrêté du 26 juillet 2004, art. 1er).

(2) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 213-4 du code du travail, qui précisent que tout travailleur de nuit bénéficie des contreparties liées au travail de nuit sous forme de repos compensateur (arrêté du 26 juillet 2004, art. 1er).

(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 213-2 du code du travail (arrêté du 26 juillet 2004, art. 1er).

(4) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 213-4 du code du travail (arrêté du 26 juillet 2004, art. 1er).

(5) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 213-4 du code du travail, qui précisent que tout travailleur de nuit bénéficie des contreparties liées au travail de nuit sous forme de repos compensateur (arrêté du 26 juillet 2004, art. 1er).

(6) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 122-25-1-1 du code du travail (arrêté du 26 juillet 2004, art. 1er).

Travail du dimanche et du jour férié.

Article 31

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 7 du 25-4-2001 BOCC 2001-20 étendu par arrêté du 15-11-2001 JORF 24-11-2001.

En application de l'article 22.2, la journée du dimanche ou du jour férié débute à 5 heures, 6 heures ou 7 heures et se termine le lundi ou le jour suivant à 5 heures, 6 heures ou 7 heures.

Si l'organisation du travail nécessite de travailler un dimanche ou un jour férié sous réserve de l'application des articles L. 221-5 et suivants du code du travail, les heures de travail effectuées ces jours sont majorées de 100 %.

Si un jour ouvrable est intercalé entre 2 jours fériés ou entre un jour férié et le repos hebdomadaire, le chef d'établissement peut décider après consultation des représentants du personnel d'octroyer un jour de pont : les heures de travail perdues de ce fait pourront, sur décision du chef d'établissement, être soit imputées sur le droit à congés payés, soit récupérées sans majoration dans les 15 jours qui précèdent ou les 30 jours qui suivent, sauf dispositions différentes émanant d'un accord d'entreprise sous réserve des articles L. 212-2-2, D. 212-1 et suivants du code du travail, L. 223-7 et D. 223-4 du code du travail.

Classification des emplois.

Article 32

En vigueur étendu

La classification des emplois figure à l'annexe I de la présente convention. Elle s'impose à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de celle-ci.

Titre VI : Absences et congés

Ancienneté - Présence effective.

Article 33

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 13 du 26-6-2006 BOCC 2006-34 étendu par arrêté du 19-3-2007 JORF 3-4-2007.

33.1. Indemnités de licenciement ou de départ volontaire ou de départ en retraite du salarié

L'ancienneté s'entend du temps pendant lequel le salarié a été au service continu de la même entreprise ou du groupe.

L'ancienneté s'apprécie à la date de rupture du contrat de travail consécutive au licenciement ou du départ volontaire ou du départ en retraite du salarié.

33.2. Congés payés

Sont assimilés à du temps de travail effectif comptant pour l'acquisition des droits à congés payés :

- les périodes de congés payés de l'année précédente ;
- les repos de compensation et les repos compensateurs pour heures supplémentaires ;
- les périodes de repos maternité et paternité ;
- les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail ;
- les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les périodes militaires de réserve obligatoire ;
- les périodes de maintien ou de rappel au service national pour les salariés de nationalité française ainsi que pour les ressortissants d'un pays membre de la CEE ;
- les congés de formation ;
- les congés de formation des cadres et animateurs pour la jeunesse ;
- les congés exceptionnels pour événements familiaux ;
- les congés de naissance ou d'adoption ;
- les stages de formation économique des membres titulaires des comités d'entreprise ;
- le temps de formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Obligations militaires.

Article 34

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 13 du 26-6-2006 BOCC 2006-34 étendu par arrêté du 19-3-2007 JORF 3-4-2007.

Après l'expiration de la période d'essai, les périodes normales de réserve, obligatoires et non provoquées par l'intéressé sont intégralement rémunérées par l'employeur sous déduction des indemnités qui sont versées à l'intéressé à cette occasion par l'autorité militaire. En ce qui concerne le service préparatoire militaire (dans la limite de 3 jours), aucune déduction ne sera retenue sur la rémunération si le salarié a au moins 3 mois d'ancienneté.

Maladie - Accident.

Article 35

En vigueur étendu

Les absences dues à l'incapacité temporaire de travail résultant de maladie ou d'accident, constatées par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, ne constituent qu'une simple suspension de contrat.

Toutefois, si la maladie devait occasionner une interruption de travail de 2 années consécutives et après évaluation médicale par la médecine du travail et, le cas échéant, recherche d'un emploi compatible avec l'état de l'intéressé notamment (mi-temps thérapeutique), le contrat de travail se trouverait rompu de plein droit en application des dispositions régissant le licenciement, mais sans préavis de part et d'autre.

1. En cas d'accident du travail :

- le salarié ayant moins de 6 mois d'ancienneté percevra uniquement les indemnités de la sécurité sociale ;

- le salarié ayant plus de 6 mois d'ancienneté percevra un complément de salaire net à charge de l'entreprise, tant qu'il sera pris en charge par la sécurité sociale, égal à la différence entre le montant des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et les appointements nets de l'intéressé, pendant une durée maximale de 1 an, sans que la rémunération nette de l'intéressé puisse dépasser celle qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

2. En cas de maladie ou d'accident de trajet à la condition d'être pris en charge par la sécurité sociale :

- le salarié ayant moins de 1 an d'ancienneté percevra uniquement les indemnités de la sécurité sociale ;

- le salarié ayant plus de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au premier jour d'arrêt a droit au maintien de son salaire, à partir du 8e jour d'arrêt, tant qu'il sera pris en charge par la sécurité sociale, dans les limites suivantes :

- pendant les 30 jours suivants, un complément de salaire net à charge de l'entreprise, égal à la différence entre, d'une part, le montant des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et, d'autre part, les appointements nets de l'intéressé ;

- pendant une seconde période de 30 jours, un complément de salaire égal à la différence entre, d'une part, le montant des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et, d'autre part, dans la limite de 66,6 % de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Ces 2 périodes de 30 jours sont chacune augmentée de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté (en sus du seuil de 3 ans déjà exigé) sans que chacune d'elles puisse dépasser 90 jours.

Le plafond d'indemnisation s'analyse comme suit :

- les durées d'indemnisation s'entendent par période de 12 mois : au cours d'une période de 12 mois, un salarié ne peut recevoir au titre de ces différents arrêts un nombre de jours indemnisés supérieur au contingent auquel il a droit. Il faut donc calculer à chaque arrêt de travail combien de jours ont déjà été indemnisés dans les 12 mois qui précèdent (le point de départ de ce compte à rebours étant fixé au premier jour du nouvel arrêt et non au premier jour d'indemnisation) ;

- la durée d'indemnisation maximum pour la maladie et accident de trajet ne peut excéder le nombre de jours indemnisés dans la tranche correspondant à l'ancienneté du salarié.

Le maintien intégral ou partiel du salaire comme défini ci-dessus n'est pas dû lorsque le salarié se voit refuser les indemnités de la sécurité sociale.

De plus, l'indemnisation complémentaire maladie suppose une suspension du contrat de travail. De ce fait, lorsqu'un salarié malade est autorisé par la sécurité sociale à reprendre une activité à temps partiel (mi-temps thérapeutique), il ne pourra prétendre à l'indemnisation complémentaire, et cela bien qu'il continue de percevoir des indemnités journalières de la sécurité sociale.

3. Outre les dispositions conventionnelles prévues aux chapitres Ier et II du présent article, l'entreprise doit souscrire auprès d'un organisme de prévoyance à gestion paritaire une garantie incapacité de travail invalidité et les cotisations afférentes seront prises en charge à 45 % par le salarié et à 55 % par l'entreprise.

L'objet de la garantie a pour but de procurer au salarié en arrêt de travail, pour maladie, un complément aux prestations prévues, d'une part, dans les dispositions légales et, d'autre part, les indemnités journalières ou rentes versées par la sécurité sociale.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées dans les conditions suivantes tant qu'il sera pris en charge par la sécurité sociale :

3. 1. En cas de maladie ou accident de la vie privée, au-delà du 60e jour d'arrêt continu.

3. 2. En cas d'hospitalisation de plus de 3 jours, à partir du 4e.

Ce complément sera, le cas échéant, versé rétroactivement au 4e jour en cas d'hospitalisation après cette date mais dans le cours du même arrêt de travail.

3. 3. Le montant de la garantie prévu aux 3. 1 et 3. 2 est égal à 80 % de la rémunération brute sans pouvoir excéder la rémunération nette de l'intéressé sous déduction d'une part des dispositions de l'accord national de mensualisation et d'autre part des indemnités journalières versées par la sécurité sociale, et quelle que soit l'ancienneté du salarié.

Les indemnités complémentaires ci-dessus sont maintenues, tant que le salarié perçoit les indemnités de la sécurité sociale, pendant une période maximale de 3 ans à compter de l'arrêt, sans pouvoir dépasser la date d'effet de la retraite ou le 65e anniversaire ou la date de mise en invalidité.

3. 4. En cas d'invalidité permanente reconnue par la sécurité sociale, le salarié recevra d'un organisme paritaire une rente complémentaire égale à sa rémunération nette, sous déduction des prestations de la sécurité sociale, et cela jusqu'au 60e anniversaire de l'intéressé (ou jusqu'à son décès, si celui-ci survient avant).

Les parties conviennent que cet organisme de prévoyance, institution agréée par arrêté du ministère du travail, est Audiens Prévoyance et que les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective sont tenues d'y affilier obligatoirement leur personnel.

Le bénéfice des dispositions précédentes concernant les absences pour maladie ou accident de trajet n'est acquis au salarié que dans la mesure où celui-ci :

- fait parvenir à son employeur, sauf cas de force majeure, dans les 3 jours suivant l'arrêt de travail, un certificat médical justificatif ;

- accepte de se soumettre à la contre-visite médicale que l'employeur pourrait exiger le cas échéant, et sous réserve des conclusions du médecin contrôleur mandaté par ce dernier.

4. Comité paritaire de gestion, il est mis en place un comité paritaire de gestion chargé de choisir et de surveiller le régime de prévoyance instauré par la convention collective.

Il sera saisi par l'institution désignée pour en assurer la gestion pour tout problème relatif à l'interprétation et au fonctionnement du régime.

Par ailleurs, l'institution désignée présentera les résultats financiers tous les ans, au minimum dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice pour examen par le comité.

A l'issue de cet examen, le comité prendra toutes les mesures nécessaires au maintien ou à l'aménagement des conditions de la mutualisation des différentes garanties prévues au chapitre III du présent article.

5. En cas de maladie ou accident d'enfant à charge de moins de 12 ans, il sera accordé, sur présentation d'un certificat médical, une autorisation d'absence rémunérée dans la limite de 3 jours par année civile, et par foyer, (ramenés au prorata du nombre de mois entiers dans le cas d'une embauche en cours d'année).

(1) Article exclu de l'extension, le deuxième alinéa de l'article 35 étant contraire aux dispositions de l'article L. 1226-2 du code du travail et aux points 3.3 et 3.4 les termes « ou le 65e anniversaire » et « ou le 60e anniversaire », contrevenant au principe d'égalité tel que défini par la jurisprudence constante du Conseil d'Etat (Conseil d'Etat, 1re et 6e sous-sections réunies, 30 septembre 2011, n° 341821).

(Arrêté du 14 août 2012, art. 1er)

Maternité.

Article 36

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 13 du 26-6-2006 BOCC 2006-34 étendu par arrêté du 19-3-2007 JORF 3-4-2007.

Les salariées totalisant au moins 6 mois de présence effective dans l'entreprise à la date de leur arrêt de travail pour congé de maternité, bénéficient du maintien intégral de leurs appointements pendant la durée du congé légal sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale et, éventuellement, les régimes de prévoyance.

Les salariées en état de grossesse médicalement constaté sont autorisées à commencer leur travail avec 15 minutes de retard et à le quitter avec 15 minutes d'avance par rapport à l'horaire journalier habituel, avec maintien intégral de leurs appointements nets. A partir du 7e mois, cette réduction journalière de l'horaire de travail est portée à 1 heure.

Droit à congés payés.

Article 37 (1)

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 13 du 26-6-2006 BOCC 2006-34 étendu par arrêté du 19-3-2007 JORF 3-4-2007.

Ce droit est égal à 25 jours ouvrés pour tout salarié totalisant au moins une année de présence effective dans l'entreprise entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours fin de la période ouvrant droit aux congés payés.

En vertu de la règle de l'équivalence posée par l'article L. 223-4 du code du travail l'employeur doit considérer comme équivalent à 1 mois de travail effectif les périodes de 4 semaines ou de 20 jours ouvrés, horaire de travail réparti sur 5 jours dans la semaine.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 223-2 du code du travail, qui prévoit un décompte des jours de congés en jours ouvrables. Toutefois, la jurisprudence admet un décompte en jours ' ouvrés ' dans la mesure où ce mode de calcul n'est pas moins favorable aux salariés que le calcul en jours ouvrables (Cass. soc. 27/03/1996, n° 92-43655) (arrêté du 19 mars 2007, art. 1er).

Durée des congés payés.

Article 38

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 13 du 26-6-2006 BOCC 2006-34 étendu par arrêté du 19-3-2007 JORF 3-4-2007.

38.1. Durée du congé principal

Tout salarié totalisant au moins 1 année de présence effective dans l'entreprise à la fin de la période ouvrant droit aux congés payés aura droit à un congé principal de 4 semaines.

Au cas où le salarié ne justifierait pas de 1 année de présence effective dans l'entreprise à la fin de la période ouvrant droit aux congés payés, il est impératif, s'il a un droit à congés payés suffisant, que chaque salarié ait au moins 2 semaines de congés consécutives.

Il est donc possible de reporter le solde sur la période d'hiver.

38.2. Fractionnement du congé principal

38.2.1. Seul le fractionnement du congé principal ouvre droit à congé supplémentaire.

38.2.2. Le fractionnement du congé principal peut être envisagé seulement à la demande de l'employeur mais avec l'agrément écrit du salarié. Si le fractionnement est à l'initiative du salarié, ce dernier ne bénéficie d'aucun jour supplémentaire.

38.2.4. Une fraction du congé principal doit être au moins de 10 jours ouvrés continus, compris entre 2 jours de repos hebdomadaires et attribués entre le 1er mai et le 31 octobre de l'année en cours.

38.2.5. Congés supplémentaires en cas de fractionnement dans le cadre du congé principal :

- 2 jours ouvrés si 5 jours ouvrés sont anticipés avant le 1er mai ou reportés après le 31 octobre ;
- 1 seul jour ouvré si 2 ou 3 ou 4 jours ouvrés sont anticipés avant le 1er mai ou reportés après le 31 octobre ;
- aucun jour supplémentaire si seulement 1 jour ouvré est anticipé avant le 1er mai ou reporté après le 31 octobre.

38.3. Durée du congé hors congé principal

Tout salarié totalisant au moins 1 année de présence effective dans l'entreprise à la fin de la période ouvrant droit aux congés payés aura droit à un congé ' hors congé principal ' de 1 semaine.

Période du congé principal.

Article 39

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 13 du 26-6-2006 BOCC 2006-34 étendu par arrêté du 19-3-2007 JORF 3-4-2007.

La période normale de prise de congé principal s'étend du 1er mai au 31 octobre de l'année en cours.

Sur dérogation expresse accordée par l'employeur, elle peut être exceptionnellement prolongée jusqu'au 31 mai de l'année suivante.

L'employeur peut, soit procéder à la fermeture totale de l'entreprise ou de l'établissement à l'intérieur de la période située entre le 1er mai et le 31 octobre, soit établir les congés par roulement, après consultation du comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel, sous réserve des dispositions de l'article L. 223-15 du code du travail.

La date de fermeture ou la planification du congé principal doit, en tout état de cause, être portée à la connaissance du personnel au plus tard le 30 avril de chaque année.

Période du congé ' hors congé principal '.

Article 40

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 13 du 26-6-2006 BOCC 2006-34 étendu par arrêté du 19-3-2007 JORF 3-4-2007.

La période de prise de congé ' hors congé principal ' s'étend du 1er novembre de l'année en cours au 31 mai de l'année suivante sauf accord particulier.

Il ne peut être cumulé avec le congé principal sauf dérogation accordée et confirmée par écrit par l'employeur.

L'employeur est libre d'accorder la prise de congé ' hors congé principal ', soit :

- en fractionnant ;
- par roulement ;
- en fermant l'entreprise.

Modalités d'application.

Article 41

En vigueur étendu

L'ordre des départs en congés est fixé par l'employeur après consultation du salarié et des institutions représentatives et en fonction des nécessités du service.

La liste des dates de départs en congés est portée à la connaissance des intéressés au plus tard le 15 avril, sans possibilité de modification ultérieure, sauf accord entre les parties.

Les conjoints travaillant dans le même établissement ont droit à un congé simultané.

Congés exceptionnels pour raisons familiales.

Article 42

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 13 du 26-6-2006 BOCC 2006-34 étendu par arrêté du 19-3-2007 JORF 3-4-2007.

Des autorisations d'absences exceptionnelles rémunérées, non déductibles des congés payés, seront accordées au salarié à l'occasion des événements suivants :

- 4 jours ouvrables pour son mariage et PACS ;
- 3 jours ouvrables pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption ;
- 5 jours ouvrables pour le décès de son conjoint ou de son enfant ;
- 2 jours ouvrables pour le mariage de son enfant ;
- 2 jours ouvrables pour le décès de son père ou de sa mère ;
- 1 jour ouvrable pour le décès des grands-parents ;
- 1 jour ouvrable pour le décès d'un beau-père, d'une belle-mère, de la soeur et d'un frère *sous condition d'ancienneté de 3 mois* (1) conformément à l'accord de mensualisation du 10 décembre 1997.

Ces jours d'absence devront être pris au moment de l'évènement *ou dans les 15 jours qui suivent ou qui précèdent* (2). De plus, l'intéressé pourra accoler les jours de RTT prévus à l'article 22.3.3 à ces congés exceptionnels dans la limite de 5 jours ou pourra demander un congé supplémentaire non rémunéré.

(1) Termes exclus de l'extension, comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 226-1 du code du travail, qui prévoient que le congé pour décès des beau-père, belle-mère, frère ou soeur est accordé sans condition d'ancienneté (arrêté du 19 mars 2007, art. 1er).

(2) Termes exclus de l'extension, comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 226-1 du code du travail, aux termes desquelles aucun délai n'est fixé pour la prise de ces jours d'absence. La jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 16/12/1998, n° 96-43323) précise seulement que ces congés doivent être pris dans une période 'raisonnable' (arrêté du 19 mars 2007, art. 1er).

Titre VII : Résiliation du contrat de travail

Résiliation du contrat de travail.

Article 43

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Procédure de licenciement.

Article 44

En vigueur étendu

Tout salarié licencié individuellement quels que soient : son ancienneté, la taille de l'entreprise et le motif du licenciement, sera convoqué par l'employeur à un entretien préalable sous réserve des dispositions des articles L. 122-14 et L. 122-41 du code du travail.

La convocation à cet entretien sera effectuée par lettre recommandée avec demande d' accusé de réception, ou par lettre remise en main propre contre décharge indiquant l'objet de la convocation et rappelant que le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises où il n'existe pas d'institutions représentatives du personnel, par une personne extérieure à l'entreprise figurant sur une liste établie par le préfet.

La notification du licenciement du salarié est faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, après respect du délai de réflexion imposé par la loi.

Durée du préavis.

Article 45

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 13 du 26-6-2006 BOCC 2006-34 étendu par arrêté du 19-3-2007 JORF 3-4-2007.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Absences pour recherche d'emploi.

Article 46

En vigueur étendu

Au cours du préavis visé à l'article précédent, les salariés pourront s'absenter afin de rechercher un emploi pendant deux heures par jour de travail.

Les absences ne sont rémunérées que pour les salariés dont le contrat de travail est rompu à l'initiative de l'employeur.

Les modalités de prise de ces heures feront l'objet d'un accord entre l'employeur et le salarié. A défaut d'accord, le choix interviendra alternativement chaque jour.

Indemnité de licenciement.

Article 47

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Départ en retraite.

Article 48

En vigueur étendu

48.1. Cessation d'activité pour cause de mise en retraite

La cessation d'activité pour cause de mise en retraite a pour fondement :

- le départ volontaire à la retraite à l'initiative du salarié ;
- la mise en retraite à l'initiative de l'employeur.

48.2. Cessation d'activité pour cause de départ volontaire à la retraite à l'initiative du salarié

Le salarié pouvant bénéficier des conditions d'ouverture du droit à une pension de vieillesse aux régimes de base à taux plein doit notifier à son employeur sa décision de faire valoir ses droits à retraite en respectant un délai de prévenance de 2 mois.

Il est attribué à tout salarié justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise une indemnité de départ en retraite dont le montant varie en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Il s'établit comme suit, sans pouvoir se cumuler avec l'indemnité fixée par les dispositions légales :

1. Pour les salariés compris dans le groupe III :

- après 1 an d'ancienneté, il sera alloué au salarié 8 % de mois par année entière de présence à compter de la date de son engagement dans l'entreprise ;
- après 5 ans d'ancienneté, il sera alloué au salarié 10 % de mois par année entière de présence à compter de la 6e année ;

- après 10 ans d'ancienneté, il sera alloué au salarié 12 % de mois par année entière de présence à compter de la 11e année.

En aucun cas le montant de cette indemnité ne peut excéder 4 mois de rémunération.

2. Pour les salariés compris dans les groupes II et I :

- après 1 an d'ancienneté, il sera alloué au salarié 8 % de mois par année entière de présence à compter de la date de son engagement dans l'entreprise ;

- après 5 ans d'ancienneté, il sera alloué au salarié 12 % de mois par année entière de présence à compter de la 6e année ;

- après 10 ans d'ancienneté, il sera alloué au salarié 15 % de mois par année entière de présence à compter de la 11e année.

En aucun cas le montant de cette indemnité ne peut excéder 5 mois de rémunération.

L'indemnité de départ à la retraite se calcule à la date de la cessation définitive du contrat.

48.3. Mise en retraite à l'initiative de l'employeur

La mise en retraite s'entend de la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge légal l'autorisant à bénéficier des conditions d'ouverture du droit à une pension de vieillesse aux régimes de base à taux plein.

Pour ce faire, au titre des contreparties exigées par les dispositions de l'article L. 122-14-13, 3e alinéa du code du travail, les partenaires sociaux décident que la mise à la retraite d'un salarié avant 65 ans s'accompagne d'une contrepartie en matière d'emploi, d'un allongement du délai de prévenance et d'une amélioration de la base de calcul de l'indemnité de fin de carrière.

48.3.1. Contrepartie en matière d'emploi.

La contrepartie en matière d'emploi pour la mise en retraite par l'employeur, entre l'âge légal l'autorisant à bénéficier des conditions d'ouverture du droit à une pension de vieillesse aux régimes de base à taux plein et 65 ans, est constitué par l'une des mesures suivantes :

- l'embauche d'un salarié, du même niveau ou non, à contrat à durée indéterminée à temps plein qui doit être conclu dans le délai de 6 mois avant ou après l'échéance du délai du préavis du salarié ;

- la conclusion d'un contrat de professionnalisation qui s'inscrit dans le cadre d'une embauche à durée indéterminée.

Le contrôle de ces dispositions doit faire l'objet d'un bilan des mises à la retraite et des embauches correspondantes suivant les modalités ci-dessous :

- dans les entreprises ayant des représentants du personnel, un bilan des mises à la retraite et des embauches correspondantes leur est présenté chaque année au cours du premier trimestre de l'année civile suivante. Une copie de ce bilan est adressée à la commission paritaire de la branche ;

- dans les entreprises n'ayant pas de représentant du personnel, ce bilan est directement adressé à la commission paritaire de branche.

48.3.2. Contrepartie en allongement du délai de prévenance.

L'employeur qui décide une mise à la retraite d'un salarié doit respecter un délai de prévenance de 4 mois.

Ce délai commence à courir de la date de remise directe de la lettre notifiant sa décision ou, à défaut, de la date de présentation de cette lettre, le cachet de la poste faisant foi.

48.3.3. Contrepartie amélioration de la base de calcul de l'indemnité de fin de carrière.

Le salarié, ayant au moins 2 ans d'ancienneté, perçoit une indemnité majorée de fin de carrière, en fonction de son âge à la date de la notification de la décision de l'employeur, comme suit :

- 100 % du montant de l'indemnité de licenciement légal lorsque la rupture intervient à partir de 60 ans ;

- 90 % du montant de l'indemnité de licenciement légal lorsque la rupture intervient à partir de 61 ans ;

- 80 % du montant de l'indemnité de licenciement légal lorsque la rupture intervient à partir de 62 ans ;

- 70 % du montant de l'indemnité de licenciement légal lorsque la rupture intervient à partir de 63 ans ;

- 60 % du montant de l'indemnité de licenciement légal lorsque la rupture intervient à partir de 64 ans.

Si la mise en retraite, du fait de l'employeur, intervient alors que le salarié a 65 ans révolus, l'indemnité de fin de carrière prévue au paragraphe 48.2 du présent article s'applique.

Régime de retraite.

Article 49

En vigueur étendu

1. Régime de retraite complémentaire.

Les employeurs doivent obligatoirement adhérer pour leurs salariés à une caisse affiliée à l'ARRCO

La cotisation portera sur la totalité des appointements et le taux contractuel ne pourra être inférieur à 4 %.

Les ETAM inscrits aux articles 4 bis et 36 du régime de retraite et de prévoyance des cadres institué par la convention collective du 14 mars 1947 ne sont pas visés par cet article pour la part de salaire excédant le plafond de la sécurité sociale.

2. Régime de retraite et prévoyance des cadres.

Les employeurs doivent obligatoirement adhérer à une institution de retraite et de prévoyance de leur choix pour les ingénieurs et cadres de leur entreprise.

Grille de classification des emplois repères, Grille des minima mensuels conventionnels

Article 50

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 19-12-2002 BOCC 2003-5 étendu par arrêté du 3-6-2003 JORF 12-6-2003.

En annexe IV figure la grille de classification des emplois repères.

En annexe V, figure la grille des minima mensuels conventionnels établie par groupe et échelon conformément au chapitre 5 de l'article 26.

Accord relatif au treizième mois

Article 51

En vigueur étendu

Créé par Avenant n° 13 du 26-6-2006 BOCC 2006-34 étendu par arrêté du 19-3-2007 JORF 3-4-2007.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Termes exclus de l'extension, comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 122-42 du code du travail prohibant les sanctions pécuniaires (arrêté du 19 mars 2007, art. 1er).

En vigueur non étendu

Créé par Avenant du 19-12-2002 BOCC 2003-5.

A chaque groupe ou échelon correspondent des statuts qui sont déterminés comme suit :

GROUPE	ECHELON	ARTICLE	STATUT
I	A	4	Cadres
	B		
	C		
	D		
	E		
	F		
	G		
II	A et B	4 bis	Agents de maîtrise
II et III	C et A	36	Agents de maîtrise et ouvriers/employés
III	A		Ouvriers/employés
	B		
	C		
	D		
	E		
	F		
	G		
	H		

Les articles 4, 4 bis et 36 sont tirés de la convention nationale de retraites et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

La convention est applicable à trois catégories de bénéficiaires selon des procédures différentes sous réserve de l'accord de l'AGIRC :

- relèvent de plein droit de l'article 4 de la convention, les ingénieurs et cadres et les personnes exerçant des fonctions de direction : groupe I ;
- relèvent de l'article 4 bis les agents de maîtrise qui du fait de leur hiérarchie dans la classification bénéficient de plein droit des avantages en terme de retraite et de prévoyance accordés aux cadres : groupe II - A-B ;
- relèvent de l'article 36, les agents de maîtrise et les ouvriers employés dont les entreprises (sur option) ont demandé leur intégration au régime complémentaire de retraite et de prévoyance des cadres : groupe II - C/groupe III - A.

En vigueur étendu

Créé par Avenant du 19-12-2002 BOCC 2003-5 étendu par arrêté du 3-6-2003 JORF 12-6-2003.

Les critères

Les critères sont des paramètres définis et gradués permettant de hiérarchiser les emplois les uns par rapport aux autres.

Le principe de base qui préside au choix des critères est triple.

Les critères doivent :

- être communs à l'ensemble des emplois entrant dans le champ de la classification ;
- être de nature à différencier réellement et objectivement les emplois entre eux ;
- être également reconnus comme significatifs par l'ensemble des acteurs.

Ainsi, chaque emploi est évalué au travers des 4 critères suivants :

- connaissance générale ;
- technicité ;
- initiative ;
- responsabilité.

Critères connaissance

Niveau éducation nationale initialement requis pour tenir l'emploi.

Graduation du critère connaissance :

- A. - Niveau VI de l'EN (Niveau scolarité obligatoire).
- A B. - Niveau V bis de l'EN (Niveau spécialisé 1 an au-delà du premier cycle du second degré).
- B. - Niveau V de l'EN (CAP, BEP).
- B C. - Niveau IV de l'EN (Bac, BP, BT, BMA).
- C. - Niveau III de l'EN (Bac + 2, BTS, DEUG, DUT).
- C D. - Niveau II de l'EN (Bac + 3 et au-delà).
- D. - Niveau I de l'EN (ingénieur ou licence).

Analyse des emplois à travers les critères classants

Critère technicité

Maîtrise opérationnelle acquise par diplôme professionnel ou technique, par formation continue et/ou par expérience.

Graduation du critère technicité :

Emploi nécessitant une maîtrise opérationnelle acquise par :

- A. - Le niveau de connaissance générales défini au critère connaissance.
- A B. - Lorsque pour la définition d'un emploi, la graduation est légèrement supérieure à A.
- B. - Formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience.
- B C. - Formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience légèrement supérieure à B.
- C. - Formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience + actualisation périodique des connaissances techniques.
- C D. - Formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience + actualisation périodique des connaissances techniques légèrement supérieure à C.
- D. - Formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience + actualisation constante des connaissances techniques.

Critère initiative

Latitude d'action dans l'emploi liée à sa complexité et aux difficultés des situations rencontrées.

Graduation du critère initiative :

- A. - Emploi à caractère répétitif, le titulaire agit sur consignes simples et permanentes.

- A B. - Emploi à caractère répétitif, le titulaire agit sur consignes simples et permanentes, légèrement supérieur à A.
- B. - Emploi impliquant un ajustement occasionnel aux problèmes rencontrés, le titulaire agit dans le cadre des instructions données.
- B C. - Emploi impliquant un ajustement occasionnel aux problèmes rencontrés, le titulaire agit dans le cadre des instructions données, légèrement supérieur à B.
- C. - Emploi nécessitant une adaptation constante aux problèmes posés, le titulaire agit sur directives générales.
- C D. - Emploi nécessitant une adaptation constante aux problèmes posés, le titulaire agit sur directives générales, légèrement supérieur à C.
- D. - Emploi nécessitant de la part du titulaire la recherche d'une action ou d'une décision liée à la diversité, le titulaire organise les moyens dans le cadre d'objectifs.

Critère responsabilité

Niveau de délégation inhérent à l'emploi dans les domaines technique, structurel et humain, économique.

Graduation du critère responsabilité :

Emploi impliquant la prise de responsabilité définie en termes de :

- A. - Responsabilité d'exécution.
- A B. - Responsabilité d'exécution, légèrement supérieure à A.
- B. - Responsabilité d'organisation.
- B C. - Responsabilité d'organisation légèrement supérieure à B.
- C. - Responsable d'analyse et de prévision, légèrement supérieure à C.
- C D. - Responsabilité d'analyse et de prévision légèrement supérieure à C.
- D. - Responsabilité de décision.

Critères classants codification

Nombre de points des critères classants :

A = 1 B = 3 C = 5 D = 7

AB = 2 BC = 4 CD = 6

(1) Annexe étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 123-2 du code du travail (arrêté du 3 juin 2003, art. 1er).

Fiche de classification (Exemple agent production)

En vigueur étendu

Créé par Avenant du 19-12-2002 BOCC 2003-5 étendu par arrêté du 3-6-2003 JORF 12-6-2003.

Codification des critères classants

A = 1 B = 3 C = 5 D = 7

AB = 2 BC = 4 CD = 6

	Rappel des critères et de leur définition			
	CONNAISSANCE	TECHNICITE	INITIATIVE	RESPONSABILITE
	Niveau éducation nationale requis pour tenir l'emploi	Maîtrise opérationnelle acquise par diplôme professionnel ou technique, par formation continue et/ou par expérience	Latitudo d'action dans l'emploi liée à sa complexité et aux difficultés des situations rencontrées	Niveau de délégation inhérent à l'emploi dans les domaines technique, structurel et humain, économique
Notation de l'emploi-repère.	A.	AB.	AB.	AB.
Rappel nombre de points obtenus.	1.	2.	2.	2.
Total				7

Classement dans la grille des emplois repères :

- groupe III ouvrier-employé(e) ;
- échelon H ;
- famille technique.

(1) Annexe étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 123-2 du code du travail (arrêté du 3 juin 2003, art. 1er).

Classification des emplois

En vigueur étendu

Créé par Avenant du 19-12-2002 BOCC 2003-5 étendu par arrêté du 3-6-2003 JORF 12-6-2003.

ADMINISTRATION - GESTION

	CONNAISSANCE	TECHNICITE	INITIATIVE	RESPONSABILITE	TOTAL POINTS
Directeur d'usine.	D 7 Niveau I de l'EN (ingénieur ou licence).	D 7 Formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience + actualisation constante des connaissances techniques.	D 7 Emploi nécessitant de la part du titulaire la recherche d'une action ou d'une décision liée à la diversité, le titulaire organise les moyens dans le cadre d'objectifs.	D 7 Responsabilité de décision.	28
Directeur administratif/financier.	CD 6 Niveau II de l'EN (Bac + 3 et au-delà).	D 7 Formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience + actualisation constante des connaissances techniques.	D 7 Emploi nécessitant de la part du titulaire la recherche d'une action ou d'une décision liée à la diversité, le titulaire organise les moyens dans le cadre d'objectifs.	CD 6 Responsabilité d'analyse et de prévision légèrement supérieure à C.	26

Directeur des ressources humaines.	CD 6 Niveau II de l'EN (Bac + 3 et au-delà).	D 7 Formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience + actualisation constante des connaissances techniques.	CD 6 Emploi nécessitant une adaptation constante aux problèmes posés, le titulaire agit sur directives générales, légèrement supérieur à C.	CD 6 Responsabilité d'analyse et de prévision légèrement supérieure à C.	25
Responsable administratif/financier, ressources humaines.	CD 6 Niveau II de l'EN (Bac + 3 et au-delà).	C 5 Formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience + actualisation constante des connaissances techniques.	C 5 Emploi nécessitant une adaptation constante aux problèmes posés, le titulaire agit sur directives générales.	CD 6 Responsabilité d'analyse et de prévision légèrement supérieure à C.	22
Contrôleur gestion	CD 6 Niveau II de l'EN (Bac + 3 et au-delà).	C 5 Formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience + actualisation périodique des connaissances techniques.	C 5 Emploi nécessitant une adaptation constante aux problèmes posés, le titulaire agit sur directives générales.	C 5 Responsabilité d'analyse et de prévision	21
Responsable méthode qualité	CD 6 Niveau II de l'EN (Bac + 3 et au-delà).	C 5 Formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience + actualisation périodique des connaissances techniques.	BC 4 Emploi impliquant un ajustement occasionnel aux problèmes rencontrés, le titulaire agit dans le cadre des instructions données, légèrement supérieur à B.	C 5 Responsabilité d'analyse et de prévision.	20
Chef comptable	CD 6 Niveau II de l'EN (Bac + 3 et au-delà).	C 5 Formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience + actualisation périodique des connaissances techniques.	BC 4 Emploi impliquant un ajustement occasionnel aux problèmes rencontrés, le titulaire agit dans le cadre des instructions données, légèrement supérieur à B.	C 5 Responsabilité d'analyse et de prévision.	20
Analyste programmeur	CD 6 Niveau II de l'EN (Bac + 3 et au-delà).	CD 6 Formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience + actualisation périodique des connaissances techniques, légèrement supérieur C.	B 3 Emploi impliquant un ajustement occasionnel aux problèmes rencontrés, le titulaire agit dans le cadre des instructions données.	BC 4 Responsabilité d'organisation légèrement supérieure à B.	19
Assistante de direction.	C 5 Niveau III de l'EN (Bac + 2, BTS, DEUG, DUT).	BC 4 Formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience légèrement supérieure à B.	BC 4 Emploi impliquant un ajustement occasionnel aux problèmes rencontrés, le titulaire agit dans le cadre des instructions données, légèrement supérieur à B.	BC 4 Responsabilité d'organisation légèrement supérieure à B.	17
Comptable.	C 5 Niveau III de l'EN (Bac + 2, BTS, DEUG, DUT).	B 3 Formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience.	AB 2 Emploi à caractère répétitif, le titulaire agit sur consignes simples et permanentes, légèrement supérieur à A.	AB 2 Responsabilité d'exécution légèrement supérieure à A.	12
Assistante commerciale/administrative.	C 5 Niveau III de l'EN (Bac + 2, BTS, DEUG, DUT).	AB 2 Lorsque pour la définition d'un emploi, la graduation est légèrement supérieure à A.	AB 2 Emploi à caractère répétitif, le titulaire agit sur consignes simples et permanentes, légèrement supérieur à A.	AB 2 Responsabilité d'exécution légèrement supérieure à A.	11
Programmeur.	BC 4 Niveau IV de l'EN (Bac, BP, BT, BMA).	B 3 Formation technique et/ou professionnel et/ou expérience.	AB 2 Emploi à caractère répétitif, le titulaire agit sur consignes simples et permanentes, légèrement supérieur à A.	AB 2 Responsabilité d'exécution légèrement supérieure à A.	11
Pupitreur.	BC 4 Niveau IV de l'EN (Bac, BP, BT, BMA).	AB 2 Lorsque pour la définition d'un emploi, la graduation est légèrement supérieure à A.	AB 2 Emploi à caractère répétitif, le titulaire agit sur consignes simples et permanentes, légèrement supérieur à A.	AB 2 Responsabilité d'exécution légèrement supérieure à A.	10
Agent de planning.	AB 2 Niveau V bis de l'EN (niveau spécialisé 1 an au-delà du premier cycle du second degré).	AB 2 Lorsque pour la définition d'un emploi, la graduation est légèrement supérieure à A.	AB 2 Emploi à caractère répétitif, le titulaire agit sur consignes simples et permanentes, légèrement supérieur à A.	AB 2 Responsabilité d'exécution légèrement supérieure à A.	8
Employé(e) service comptabilité/administratif.	AB 2 Niveau V bis de l'EN (niveau spécialisé 1 an au-delà du premier cycle du second degré).	A 1 Le niveau de connaissances générales défini au critère connaissance.	AB 2 Emploi à caractère répétitif, le titulaire agit sur consignes simples et permanentes, légèrement supérieur à A.	AB 2 Responsabilité d'exécution légèrement supérieure à A.	7
Opérateur/opératrice de saisie.	B 3 Niveau V de l'EN (CAP, BEP).	AB 2 Lorsque pour la définition d'un emploi, la graduation est légèrement supérieure à A.	A 1 Emploi à caractère répétitif, le titulaire agit sur consignes simples et permanentes.	A 1 Responsabilité d'exécution.	7
Standardiste.	B 3 Niveau V de l'EN (CAP, BEP).	AB 2 Lorsque pour la définition d'un emploi, la graduation est légèrement supérieure à A.	A 1 Emploi à caractère répétitif, le titulaire agit sur consignes simples et permanentes.	A 1 Responsabilité d'exécution.	7

TECHNIQUE

	CONNAISSANCE	TECHNICITE	INITIATIVE	RÉSPONSABILITE	TOTAL POINTS
--	--------------	------------	------------	----------------	--------------

Directeur de production.	CD 6 Niveau II de l'EN (Bac + 3 et au-delà).	D 7 Formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience + actualisation constante des connaissances techniques.	D 7 Emploi nécessitant de la part du titulaire la recherche d'une action ou d'une décision liée à la diversité, le titulaire organise les moyens dans le cadre d'objectifs.	CD 6 Responsabilité d'analyse et de prévision légèrement supérieure à C.	26
Chef d'atelier	C 5 Niveau III de l'EN (Bac + 2, BTS, DEUG, DUT).	CD 6 Formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience + actualisation périodique des connaissances techniques légèrement supérieure à C.	CD 6 Emploi nécessitant une adaptation constante aux problèmes posés, le titulaire agit dans le cadre des instructions données, légèrement supérieur à C.	BC 5 Responsabilité d'analyse et de prévision.	22
Responsable groupe production	BC 4 Niveau IV de l'EN (Bac, BP, BT, BMA).	C 5 Formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience + actualisation périodique des connaissances techniques.	BC 4 Emploi impliquant un ajustement occasionnel aux problèmes rencontrés, le titulaire agit dans le cadre des instructions données, légèrement supérieur à B.	BC 4 Responsabilité d'organisation légèrement supérieure à B.	17
Technicien principal informatique ou système.	BC 4 Niveau IV de l'EN (Bac, BP, BT, BMA).	C 5 Formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience + actualisation périodiques des connaissances techniques.	BC 4 Emploi impliquant un ajustement occasionnel aux problèmes rencontrés, le titulaire agit dans le cadre des instructions données, légèrement supérieur à B.	B 3 Responsabilité d'organisation.	16
Chef de groupe production.	BC 4 Niveau IV de l'EN (Bac, BP, BT, BMA).	BC 4 Formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience légèrement supérieure à B.	B 3 Emploi impliquant un ajustement occasionnel aux problèmes rencontrés, le titulaire agit dans le cadre des instructions données.	BC 4 Responsabilité d'organisation légèrement supérieure à B.	15
Automaticien régleur.	C 5 Niveau III de l'EN (Bac + 2, BTS, DEUG, DUT).	C 5 Formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience + actualisation périodique des connaissances techniques.	B 3 Emploi impliquant un ajustement occasionnel aux problèmes rencontrés, le titulaire agit dans le cadre des instructions données.	AB 2 Responsabilité d'exécution légèrement supérieure à A.	15
Responsable ordonnancement.	BC 4 Niveau IV de l'EN (Bac, BP, BT, BMA).	B 3 Formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience.	B 3 Emploi impliquant un ajustement occasionnel aux problèmes rencontrés, le titulaire agit dans le cadre des instructions données.	AB 2 Responsabilité d'exécution légèrement supérieure à A.	12
Conducteur confirmé.	B 3 Niveau V de l'EN (CAP, BEP).	B 3 Formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience.	AB 2 Emploi à caractère répétitif, le titulaire agit sur consignes simples et permanentes, légèrement supérieur à A.	AB 2 Responsabilité d'exécution légèrement supérieure à A.	10
Chef de groupe agent production.	AB 2 Niveau V bis de l'EN (niveau spécialisé 1 an au-delà du premier cycle du second degré).	AB 2 Lorsque pour la définition d'un emploi, la graduation est légèrement supérieure à A.	AB 2 Emploi à caractère répétitif, le titulaire agit sur consignes simples et permanentes, légèrement supérieur à A.	B 3 Responsabilité d'organisation.	9
Conducteur qualifié.	AB 2 Niveau V bis de l'EN (niveau spécialisé 1 an au-delà du premier cycle du second degré).	B 3 Formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience.	AB 2 Emploi à caractère répétitif, le titulaire agit sur consignes simples et permanentes, légèrement supérieur à A.	AB 2 Responsabilité d'exécution légèrement supérieure à A.	9
Opérateur confirmé.	AB 2 Niveau V bis de l'EN (niveau spécialisé 1 an au-delà du premier cycle du second degré).	AB 2 Lorsque pour la définition d'un emploi, la graduation est légèrement supérieure à A.	AB 2 Emploi à caractère répétitif, le titulaire agit sur consignes simples et permanentes, légèrement supérieur à A.	AB 2 Responsabilité d'exécution légèrement supérieure à A.	8
Conducteur	A 1 Niveau VI de l'EN (niveau scolarité obligatoire).	B 3 Formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience.	AB 2 Emploi à caractère répétitif, le titulaire agit sur consignes simples et permanentes, légèrement supérieur à A.	AB 2 Responsabilité d'exécution légèrement supérieure à A.	8
Agent production	A 1 Niveau VI de l'EN (niveau scolarité obligatoire).	AB 2 Lorsque pour la définition d'un emploi, la graduation est légèrement supérieure à A.	AB 2 Emploi à caractère répétitif, le titulaire agit sur consignes simples et permanentes, légèrement supérieur à A.	AB 2 Responsabilité d'organisation légèrement supérieure à A.	7

COMMERCIALE

	CONNAISSANCE	TECHNICITE	INITIATIVE	RESPONSABILITE	TOTAL POINTS
Directeur commercial	CD 6 Niveau II de l'EN (Bac + 3 et au-delà).	D 7 Formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience + actualisation constante des connaissances techniques.	D 7 Emploi nécessitant de la part du titulaire la recherche d'une action ou d'une décision liée à la diversité, le titulaire organise les moyens dans le cadre d'objectifs.	CD 6 Responsabilité d'analyse et de prévision légèrement supérieure à C.	26
Chef des ventes.	C 5 Niveau III de l'EN (Bac + 2, BTS, DEUG, DUT).	CD 6 Formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience + actualisation périodique des connaissances techniques légèrement supérieure à C.	D 7 Emploi nécessitant de la part du titulaire la recherche d'une action ou d'une décision liée à la diversité, le titulaire organise les moyens dans le cadre d'objectifs.	CD 6 Responsabilité d'analyse et de prévision légèrement supérieure à C.	24.
Responsable administration des ventes.	C 5 Niveau III de l'EN (Bac + 2, BTS, DEUG, DUT).	C 5 Formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience + actualisation périodique des connaissances techniques.	C 5 Emploi nécessitant une adaptation constante aux problèmes posés, le titulaire agit sur directives générales.	BC 4 Responsabilité d'organisation légèrement supérieure à B.	19

Technico-commercial.	C 5 Niveau III de l'EN (Bac + 2, BTS, DEUG, DUT).	BC 4 Formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience, légèrement supérieure à B.	B 3 Emploi impliquant un ajustement occasionnel aux problèmes rencontrés, le titulaire agit dans le cadre des instructions données.	B 3 Responsabilité d'organisation.	15
Agent commercial	BC 4 Niveau IV de l'EN (Bac, BP, BT, BMA).	B 2 Lorsque pour la définition d'un emploi, la graduation est légèrement supérieure à A.	BC 4 Emploi impliquant un ajustement occasionnel aux problèmes rencontrés, le titulaire agit dans le cadre des instructions données, légèrement supérieur à B.	BC 4 Responsabilité d'organisation légèrement supérieure à B.	14

LOGISTIQUE - SERVICES GENERAUX

	CONNAISSANCE	TECHNICITE	INITIATIVE	RESPONSABILITE	TOTAL POINTS
Responsable maintenance.	CD 6 Niveau II de l'EN (Bac + 3 et au-delà).	C 5 Formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience + actualisation périodique des connaissances techniques.	BC 4 Emploi impliquant un ajustement occasionnel aux problèmes rencontrés, le titulaire agit dans le cadre des instructions données, légèrement supérieur à B.	BC 4 Responsabilité d'organisation légèrement supérieure à B.	19
Chef de groupe maintenance.	C 5 Niveau III de l'EN (Bac + 2, BTS, DEUG, DUT).	BC 4 Formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience légèrement supérieure à B.	B 3 Emploi impliquant un ajustement occasionnel aux problèmes rencontrés, le titulaire agit dans le cadre des instructions données.	BC 4 Responsabilité d'organisation légèrement supérieure à B.	16
Infirmière.	CD 6 Niveau II de l'EN (Bac + 3 et au-delà).	B 3 Formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience.	B 3 Emploi impliquant un ajustement occasionnel aux problèmes rencontrés, le titulaire agit dans le cadre des instructions données.	B 3 Responsabilité d'organisation.	15
Chef magasinier.	BC 4 Niveau IV de l'EN (Bac, BP, BT, BMA).	AB 2 Lorsque pour la définition d'un emploi, la graduation est légèrement supérieure à A.	BC 4 Emploi impliquant un ajustement occasionnel aux problèmes rencontrés, le titulaire agit dans le cadre des instructions données, légèrement supérieur à B.	BC 4 Responsabilité d'organisation légèrement supérieure à B.	14
Technicien maintenance.	BC 4 Niveau IV de l'EN (Bac, BP, BT, BMA).	BC 4 Formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience légèrement supérieure à B.	AB 2 Emploi à caractère répétitif, le titulaire agit sur consignes simples et permanentes, légèrement supérieur à A.	AB 2 Responsabilité d'exécution légèrement supérieure à A.	12
Chauffeur PL.	AB 2 Niveau V bis de l'EN (niveau spécialisé 1 an au-delà du premier cycle du second degré).	B 3 Formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience.	B 3 Emploi impliquant un ajustement occasionnel aux problèmes rencontrés, le titulaire agit dans le cadre des instructions données.	AB 2 Responsabilité d'exécution légèrement supérieure à A.	10
Cariste magasinier.	A 1 Niveau VI de l'EN (niveau scolarité obligatoire).	AB 2 Lorsque pour la définition d'un emploi, la graduation est légèrement supérieure à A.	B 3 Emploi impliquant un ajustement occasionnel aux problèmes rencontrés, le titulaire agit dans le cadre des instructions données.	B 3 Responsabilité d'organisation.	9
Magasinier ou cariste.	AB 2 Niveau V bis de l'EN (niveau spécialisé 1 an au-delà du premier cycle du second degré).	AB 2 Lorsque pour la définition d'un emploi, la graduation est légèrement supérieure à A.	AB 2 Emploi à caractère répétitif, le titulaire agit sur consignes simples et permanentes, légèrement supérieur à A.	AB 2 Responsabilité d'exécution légèrement supérieure à A.	8
Chauffeur VL.	A 1 Niveau VI de l'EN (niveau scolarité obligatoire).	B 3 Formation technique et/ou professionnelle et/ou expérience.	A 1 Emploi à caractère répétitif, le titulaire agit sur consignes simples et permanentes.	AB 2 Responsabilité d'exécution légèrement supérieure à A.	7
Agent manutention	A 1 Niveau VI de l'EN (niveau scolarité obligatoire).	AB 2 Lorsque pour la définition d'un emploi, la graduation est légèrement supérieure à A.	AB 2 Emploi à caractère répétitif, le titulaire agit sur consignes simples et permanentes, légèrement supérieur à A.	AB 2 Responsabilité d'exécution légèrement supérieure à A.	7

(1) Annexe étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 123-2 du code du travail (arrêté du 3 juin 2003, art. 1er).

Liste des emplois repères définis par l'accord du 19 décembre 2002

En vigueur étendu

Créé par Avenant du 19-12-2002 BOCC 2003-5 étendu par arrêté du 3-6-2003 JORF 12-6-2003.

1. FAMILLE ADMINISTRATIF ET GESTION

Directeur d'usine : I A.

Assure la direction d'un établissement, en définit l'organisation dans le cadre de la politique générale de l'entreprise ; à ce titre, fixe et contrôle les objectifs de ses principaux cadres. Il est responsable des résultats de sa gestion, dont il rend compte au chef d'entreprise. Cette définition ne s'applique qu'aux cadres salariés.

Directeur administratif / financier : I B.

Il participe à la définition et à la mise en oeuvre de la politique de l'entreprise dans son domaine et rend compte à la direction générale des résultats. Il fixe et contrôle les objectifs de ses collaborateurs.

Directeur des ressources humaines : I C.

Il participe à la définition et à la mise en oeuvre de la politique sociale de l'entreprise. Il fixe et contrôle les objectifs de ses collaborateurs.

Responsable administratif / financier / ressources humaines : I E.

Assure la coordination de l'ensemble du service et, à ce titre, est responsable du fonctionnement en termes de moyens techniques et humains. Il peut assurer en outre des fonctions de chef comptable.

Contrôleur de gestion : I F.

Met en place et assure la tenue des tableaux de bord en collectant toutes les informations nécessaires auprès de chaque service. Il analyse les différents écarts. Il propose et met en place des procédures.

Responsable méthode qualité : I G.

Etablit les procédures de fabrication et de contrôle sur l'ensemble des chaînes de production.

Est chargé, en outre, de la coordination et de l'amélioration des méthodes et des contrôles. Sa mission comporte également des actions lors des phases préparatoires au lancement de la production. Doit avoir une bonne connaissance des moyens techniques et des procédés de l'entreprise.

Chef comptable : I G.

Il est polyvalent et donc capable d'assurer la paie et prendre en charge l'ensemble des tâches administratives. Il est plus particulièrement chargé d'établir les comptes annuels (liasse fiscale, dossier de contrôle, annexe) ainsi que les situations comptables. Il anime, coordonne et contrôle le travail des comptables dans le cadre des inscriptions ou directives de sa hiérarchie. Il apporte des conseils techniques au personnel qu'il dirige.

Analyste-programmeur : II A.

Réalise à partir d'un cahier des charges un dossier d'analyse et de programme complet, y compris les codifications et contrôles. Traduit les organigrammes détaillés en langage informatique, teste et assure la mise au point.

Assistante de direction : II B.

Secrétaire confirmée, ayant une connaissance parfaite de l'environnement de la bureautique, capable de traiter en toute confidentialité les dossiers ou missions qui lui sont délégués en discernant les ordres de priorité.

Comptable : III C.

Traduit en comptabilité toutes les opérations commerciales, industrielles et financières ; les compose, les centralise et les assemble afin d'en tirer notamment les balances, bilans, comptes de résultats, prix de revient, prévisions de trésorerie et déclarations sociales. Il travaille sous la responsabilité d'un chef de comptabilité ou d'un expert-comptable.

Assistante commerciale / administrative : III D.

Collabore directement au travail de son responsable. Prend en note et/ou rédige la majeure partie de la correspondance d'après des instructions générales et en effectue la saisie. Assure les liaisons nécessaires. Gère les dossiers en relation avec les tiers selon les directives reçues.

Programmeur III D.

Traduit les organigrammes détaillés en langage informatique, teste et assure la mise au point. Il peut être amené à réaliser des applications simples.

Pupitre III E.

Effectue le lancement des programmes informatiques et contrôle le bon déroulement de toute opération de transfert d'information quel que soit le type de support.

Agent de planning : III G.

Chargé(e) de tenir et mettre à jour le planning, de vérifier le bon déroulement d'un ordre de fabrication, de prévenir son supérieur de tout retard d'exécution par rapport au délai prévisionnel de réalisation.

Chargé(e) de vérifier avant tout lancement que tous les éléments constituant un envoi soient réceptionnés en conformité avec le dossier de fabrication. Il doit également vérifier, auprès du service comptable, si le recouvrement des provisions sur affranchissements est effectif.

Employé(e) service comptabilité / administratif : III H.

Assure des travaux simples d'écriture, de saisie, de chiffrage, de classement et autres travaux divers simples.

Opérateur / opératrice de saisie : III H.

Assure l'enregistrement de tout type d'information, mise à jour de fichier, bons de commande, etc.

Recherche les informations en interrogeant l'ordinateur, ce qui nécessite une connaissance des différentes procédures informatiques.

Standardiste : III H.

Assure la transmission des communications à partir d'un standard téléphonique. Les distribue dans l'entreprise et, pour ce faire, doit avoir une bonne connaissance de son fonctionnement. Fait preuve d'un sens relationnel efficace avec les correspondants.

2. FAMILLE TECHNIQUE

Directeur de production : I B.

Assure la direction de l'ensemble des services de production dont les activités sont connexes ou complémentaires et, à ce titre, est responsable de la production en termes de quantité, qualité, délai mais également en termes de coût de production.

Il optimise les moyens techniques et humains, propose les investissements dans le cadre d'objectifs budgétaires à la définition desquels il a participé et des choix stratégiques arrêtés par la direction.

Chef d'atelier : I E.

Rassemble et analyse toutes les informations nécessaires à la bonne marche de son atelier. Organise, gère et met en oeuvre les moyens techniques et le potentiel humain dont il a la charge. Contrôle le bon déroulement de la production de son atelier en termes de qualité, quantité et délai.

Responsable de groupe production : II B.

Conducteur régulateur polyvalent, capable de prendre en charge un groupe de machines et de personnes, pour régler, mettre en production et suivre qualitativement et quantitativement le groupe confié.

Technicien principal informatique ou système : II C.

Technicien de lancement ou d'exploitation ou de maintenance ayant une bonne connaissance en termes de programmation et matériels informatiques.

Chef de groupe production : III A.

Assure le lancement de la production en coordonnant l'approvisionnement de l'ensemble des composantes d'une réalisation conformément à l'ordre de travail.

Contrôle et vérifie, en cours de réalisation, les réapprovisionnements des éléments.

Fait procéder aux évacuations des produits finis, anime, coordonne et contrôle les agents qui sont sous sa responsabilité.

Automaticien régulateur III A.

Règle les systèmes complexes automatisés et informatisés sur tout type de matériel.

Contrôle ces systèmes et en assure l'entretien préventif selon un cahier des charges qui lui a été fourni, ou qu'il a lui-même constitué.

Intervient lors d'anomalies, en effectue le diagnostic et y remédie.

Responsable ordonnancement III C.

Effectue à partir du devis l'analyse technique pour constituer le dossier de fabrication.

S'assure de l'approvisionnement des matières premières prévues pour l'exécution de la commande.

Assure le suivi du dossier à tous les stades de la réalisation. Rassemble toutes les données nécessaires à la facturation.

Conducteur confirmé : III E.

Règle et conduit différents matériels comprenant des réglages de type mécanique, hydraulique et informatique et ce conformément au dossier de réalisation.

Il est responsable de la qualité et des délais de réalisation.

Chef de groupe agent de production III F.

Anime, coordonne et contrôle le travail des agents de production dans le cadre des instructions ou directives de sa hiérarchie. Apporte des conseils techniques au personnel qu'il dirige.

Conducteur qualifié III F.

Règle et conduit un seul type de matériel principal comprenant des réglages de type mécanique, hydraulique et informatique et ce conformément au dossier de réalisation. Il est responsable de la qualité et des délais de réalisation.

Opérateur confirmé III G.

Opérateur ayant des connaissances requises pour assurer de façon autonome la bonne exécution des tâches qui lui sont confiées en termes de façonnage, conditionnement et tri postal.

Conducteur III G.

Règle et conduit un seul type de matériel comprenant des réglages de type mécanique et hydraulique et ce conformément au dossier de réalisation. Il est responsable de la qualité et des délais de réalisation.

Agent de production III H.

Agent assurant des fonctions de margeur ou receveur, trieur, metteur en sac, conditionneur et des travaux manuels y compris ceux de manutention.

Il peut être affecté à la conduite d'un type de matériel après réglage de manière discontinue à condition que cela ne devienne pas son activité principale.

Il peut assumer des fonctions de nettoyage.

3. FAMILLE COMMERCIALE

Directeur commercial I B.

Assure la coordination de l'ensemble des services sous sa responsabilité et, à ce titre, est responsable du fonctionnement en termes de moyens techniques et humains.

Il est responsable de l'atteinte des objectifs dont il rend compte à la direction générale.

Chef des ventes : I D.

Conclut des ventes, assiste, anime, coordonne et contrôle le travail des commerciaux dans le cadre des instructions ou directives de sa hiérarchie.

Apporte des conseils commerciaux au personnel qu'il dirige.

Il est responsable de l'atteinte des objectifs et il peut suivre un portefeuille clients.

Responsable administration des ventes : II A.

Contrôle le travail des commerciaux dans le cadre des instructions ou directives de sa hiérarchie.

Tient les tableaux de bord des ventes et en fait l'analyse.

Technico-commercial III A.

Réalise la négociation et la conclusion de la vente dans le cadre d'instructions données. Assure le suivi de la clientèle. Doit avoir une bonne connaissance des moyens techniques de l'entreprise, des procédés ainsi que du marché.

Doit procéder à l'analyse de la prestation en vue d'en calculer le prix de vente en fonction du prix de revient.

Agent commercial : III B.

Il peut réaliser la négociation et la conclusion de la vente sous contrôle de son supérieur hiérarchique. Il peut être amené à conseiller le client sur le plan technique en liaison avec les services de production.

4. FAMILLE LOGISTIQUE ET SERVICES GENERAUX

Responsable maintenance : II A.

Assure la coordination de l'ensemble des services sous sa responsabilité et, à ce titre, est responsable du fonctionnement en termes de moyens techniques et humains. Il veille au respect de la législation en matière d'hygiène et de sécurité.

Chef de groupe maintenance : II C.

Anime et apporte des conseils techniques aux personnels qu'il dirige, analyse le taux de pannes, assure les études nécessaires pour y remédier. Il peut être amené à effectuer les tâches du technicien de maintenance.

Infirmière : III A

Assure la coordination dans le cadre des relations avec la médecine du travail et dispense les soins médicaux auprès du personnel au sein de l'entreprise. Elle peut assurer des tâches administratives liées à la fonction personnel.

Chef magasinier : III B.

En plus des opérations assurées par le magasinier, il est capable de prendre en charge une ou plusieurs personnes, contrôler les réceptions et leur stockage ainsi que les livraisons.

Il doit faire le nécessaire pour la mise à jour des stocks.

Technicien maintenance : III C.

Réalise les opérations de montage et de mise au point du matériel dont il a la charge, ou y participe. Assure l'entretien préventif et les différents réglages de ce matériel.

Intervient lors d'anomalies, en effectue le diagnostic ou participe à celui-ci et y remédie.

Chauffeur PL III E.

En plus des opérations assurées par le chauffeur-livreur VL, il assure la conduite d'un véhicule nécessitant le permis 'poids lourds', assure toute livraison à l'extérieur où il doit agir en représentant de l'entreprise.

Cariste magasinier III F.

En plus des opérations assurées par le magasinier ci-dessous, conduit un matériel de déchargement, contrôle les réceptions et leur stockage, ainsi que les livraisons.

Il assure les opérations de chargement et de déchargement.

Magasinier ou cariste : III G

Chargé, dans le respect des consignes spécifiques de sécurité, de la réception, du stockage sur support informatique et de la distribution des matières et produits divers. Doit pouvoir reconnaître les produits qu'il distribue et exploiter les bons de livraison et de fabrication.

Il assure les opérations de chargement et de déchargement.

Chauffeur VL : III H.

Assure la conduite d'un véhicule ne nécessitant pas le permis 'poids lourds'.

Assure le chargement et le déchargement du véhicule et les livraisons en clientèle où il doit agir en représentant de l'entreprise. Effectue l'entretien courant de son véhicule.

Agent de manutention III H.

Il est chargé d'effectuer tout type de manutention, approvisionnement des machines, évacuation des reliquats, chargement et déchargement des camions.

S'il utilise un engin élévateur automatique à conducteur porté, il est obligatoirement titulaire d'une autorisation interne de conduite de cariste sans que cela ne devienne son activité principale.

Il respecte des règles de sécurité et assure les vérifications et l'entretien journalier de son matériel.

(1) Annexe étendue sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 123-2 du code du travail et L. 4311-1 du code de la santé publique (arrêté du 3 juin 2003, art. 1er).

Grille de classification des emplois repères

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 19-12-2002 BOCC 2003-5 étendu par arrêté du 3-6-2003 JORF 12-6-2003.

GRUPE	ECHELON	POINTS	EMPLOIS REPERES	MINIMA PROJET (en euros)
CADRES				
I	A	28	Directeur d'usine.	3 917,94
I	B	26	Directeur administratif/financier, directeur de production, directeur commercial.	3 430,10
I	C	25	Directeur des ressources humaines.	3 048,98
I	D	24	Chef des ventes.	2 927,02
I	E	22	Chef d'atelier, responsable administratif/financier/ressources humaines.	2 347,71
I	F	21	Contrôleur de gestion.	2 286,74
I	G	20	Responsable méthode qualité, chef comptable.	2 210,51
AGENTS DE MAITRISE - TECHNICIENS				
II	A	19	Responsable administration des ventes, responsable maintenance, analyste programmeur.	2 134,29
II	B	17	Assistante de direction, responsable groupe production.	1 981,84
II	C	16	Chef de groupe maintenance, technicien principal informatique ou système.	1 905,61
OUVRIERS - EMPLOYES				
III	A	15	Chef de groupe production, automaticien régleur, technico-commercial, infirmière.	1 753,16
III	B	14	Chef magasinier, agent commercial.	1 600,71
III	C	12	Responsable ordonnancement, comptable, technicien maintenance.	1 448,27
III	D	11	Programmeur, assistance commerciale, administrative.	1 372,04
III	E	10	Conducteur confirmé, chauffeur PL, pupitreur.	1 326,31
III	F	9	Conducteur qualifié, chef de groupe agent de production, cariste magasinier.	1 250,08
III	G	8	Agent de planning, opérateur confirmé, conducteur, magasinier ou cariste.	1 217,75
III	H	7	Employé(e) service comptabilité/administratif, opérateur/opératrice de saisie, standardiste, agent de manutention, chauffeur VL, agent de production.	SMIC

(1) Annexe étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 123-2 du code du travail (arrêté du 3 juin 2003, art. 1er).

En vigueur étendu

Crée par Avenant du 19-12-2002 BOCC 2003-5 étendu par arrêté du 3-6-2003 JORF 12-6-2003.

FAMILLE 1 administration-gestion	FAMILLE 2 technique	FAMILLE 3 commerciale	FAMILLE 4 logistique, services généraux
Directeur d'usine.			
Directeur administratif/financier.	Directeur de production	Directeur commercial	
Directeur des ressources humaines		Chef des ventes	
Responsable administratif/financier/ressources humaines	Chef d'atelier.	Chef des ventes	
Contrôleur de gestion			
Responsable méthode qualité			
chef comptable			
Analyste programmeur.		Responsable administration des ventes	Responsable maintenance
Responsable groupe production			
	Technicien principal informatique ou système		Chef de groupe maintenance
	Chef de groupe production Automaticien régleur	Technico-commercial	Infirmière
	Agent commercial.	Chef magasinier.	
Comptable	Responsable ordonnancement		Technicien maintenance
Programmeur			
Assistante commerciale/administrative			
Pupitreur	Conducteur confirmé		Chauffeur PL
Conducteur qualifié			
Chef de groupe agent de production			Cariste magasinier
Assistante commerciale/administrative			
Agent de planning	Opérateur confirmé		
	Conducteur		Magasinier ou cariste

Employé(e) service comptabilité/administratif Opérateur/opératrice de saisie Standardiste	Agent de production	Agent de manutention Chauffeur VL
---	---------------------	--------------------------------------

(1) Annexe étendue sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 123-2 du code du travail (arrêté du 3 juin 2003, art. 1er).

Mise en place et gestion du régime de prévoyance Convention collective nationale du 19 novembre 1991 (1)

Objet

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent protocole d'accord a pour objet la mise en application de la décision prise par les partenaires sociaux précités de confier à l'A.G.R.R.-Prévoyance la gestion des dispositions prévues à l'article 35 de la convention collective nationale des entreprises de logistique de publicité directe en date du 19 novembre 1991.

(1) Protocole signé par les partenaires sociaux de la branche et l'organisme chargé de la gestion du régime de prévoyance, l'A.G.R.R., non soumis à la procédure d'extension.

Adhésion des entreprises

Article 2

En vigueur non étendu

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la C.C.N. du 19 novembre 1991 sont tenues d'affilier leur personnel (ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres) auprès de l'A.G.R.R.-Prévoyance, institution agréée par arrêté de M. le ministre du travail en date du 18 février 1977, sauf adhésion antérieure à une autre institution assurant un régime au moins équivalent, par garantie, à la date de signature de la convention collective nationale, sous réserve que les cotisations ne soient pas supérieures à celles prévues à l'article 5.

L'adhésion à l'A.G.R.R.-Prévoyance résulte de la signature par chaque entreprise d'un contrat faisant référence aux obligations conventionnelles et à la date de signature du présent protocole. Ce contrat indiquera l'assiette et le taux de cotisation, le personnel bénéficiant de la garantie et le niveau des prestations. Chaque adhésion devra porter le nombre de participants affiliés.

Date d'effet de l'adhésion

Article 3

En vigueur non étendu

L'adhésion des entreprises prend effet au 1er janvier 1992.

Pour les entreprises qui se créeront ou embaucheront du personnel postérieurement à cette date, elles devront adhérer à l'A.G.R.R.-Prévoyance à la date à compter de laquelle le personnel bénéficie des dispositions de la convention collective nationale du 19 novembre 1991.

Niveau des garanties

Article 4

En vigueur non étendu

Incapacité - Invalidité.

Sous réserve d'avoir justifié d'un arrêt dont l'origine est postérieure à la prise d'effet du contrat d'adhésion, d'être pris en charge par la sécurité sociale au titre des indemnités journalières et d'être soignés dans l'un des Etats membres de la Communauté européenne, les salariés bénéficient d'indemnités complémentaires à celles de la sécurité sociale dans les conditions suivantes :

A. - Incapacité temporaire de travail

En cas d'incapacité complète de travail, justifiée par le paiement des ' prestations en espèces ' de la sécurité sociale, garantie d'une indemnité journalière complémentaire fixée à 80 % du salaire sous déduction des prestations de la sécurité sociale, sans condition d'ancienneté pour le salarié.

Cette indemnité sera servie à compter du soixante et unième jour d'arrêt fixe et continu. Cette franchise de soixante jours sera ramenée à trois jours en cas d'hospitalisation médicale ou chirurgicale supérieure à trois jours (avec effet rétroactif).

En cas d'arrêt pour accident du travail ou maladie professionnelle, l'intervention se fera dès le premier jour d'arrêt.

L'indemnisation sera maintenue tant que le salarié percevra les indemnités journalières de la sécurité sociale au titre de l'incapacité temporaire proprement dite, ou de la période de maladie de longue durée reconnue comme telle par la sécurité sociale, sans pouvoir excéder :

- la durée d'indemnisation prévue ;
- la date de reconnaissance d'une invalidité permanente ;
- la date de service de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;
- la date du soixante-cinquième anniversaire du participant.

La prestation totale est versée à l'employeur tant que le contrat de travail n'est pas rompu et au participant directement dans le cas contraire.

B. - Invalidité permanente

Le participant considéré en état d'invalidité permanente et classé par la sécurité sociale en première, seconde ou troisième catégorie d'invalidité bénéficie d'une rente complémentaire égale à 80 % du salaire sous déduction des prestations du régime de base et de l'éventuel salaire à temps partiel.

Cette rente est payable par trimestre civil à terme échu et cesse d'être versée au décès du bénéficiaire, et au plus tard à son soixantième anniversaire.

Salaire de référence.

Le salaire de référence servant au calcul des indemnités journalières et rente d'invalidité nées de la garantie incapacité/invalidité est le salaire brut (primes incluses) moyen (tranche A et tranche B des salaires) des douze mois précédant l'arrêt de travail. En tout état de cause, ce salaire de référence ne pourra être inférieur au salaire brut tranche A et tranche B (primes proratisées) du mois précédant l'arrêt.

Revalorisation.

Les indemnités journalières incapacité sont revalorisées aux :

181e, 546e, 911e jour de l'arrêt, en fonction de l'évolution d'un indice déterminé par le conseil d'administration de l'A.G.R.R.-Prévoyance.

Les rentes invalidité sont revalorisées au 1er janvier et au 1er juillet de chaque année en fonction de l'évolution de ce même indice.

Résiliation.

En cas de résiliation, pour quelque cause que ce soit, les prestations complémentaires incapacité de travail ou rente d'invalidité continuent d'être servies à leurs bénéficiaires, à leur niveau atteint.

Cotisations

Article 5

En vigueur non étendu

Les cotisations sont fixées comme suit pour les trois premières années 1992-1993-1994 :

- non-cadres 0,61 % sur salaire total ;
- cadres 0,46 % tranche A + 1,23 % tranche B.

Important :

Ces cotisations excluent la prise en charge d'incapacité ou d'invalidité qui seraient survenues antérieurement à la mise en place du régime.

Ventilation :

Ces cotisations seront, conformément aux dispositions conventionnelles, prises en charge à hauteur de :

- 40 % par le salarié, soit : non-cadres 0,24 % sur salaire total, cadres 0,18 % tranche A + 0,49 % tranche B ;
- 60 % par l'employeur, soit : non-cadres 0,37 % sur salaire total, cadres 0,28 % tranche A + 0,74 % tranche B.

Mise en place et composition d'une commission professionnelle

Article 6

En vigueur non étendu

Pour l'application, et pour les entreprises visées par ledit protocole, il est créé, entre les signataires, une commission professionnelle composée de dix membres titulaires :

- cinq représentants des employeurs ;
- cinq représentants des organisations syndicales de salariés,

et, désignés dans les mêmes conditions, dix membres suppléants qui remplacent, en cas d'impossibilité de participer aux réunions de la commission, les membres titulaires.

Réunions et rôle de la commission professionnelle

Article 7

En vigueur non étendu

La commission professionnelle se réunit au moins une fois par an. Elle prend connaissance du bilan annuel établi par l'A.G.R.R.-Prévoyance et fait toutes propositions tendant à l'amélioration du régime de prévoyance tant à l'organisme gestionnaire qu'à la commission paritaire.

Bilan annuel établi par l'A.G.R.R.-Prévoyance

Article 8

En vigueur non étendu

L'A.G.R.R.-Prévoyance s'engage à adresser, à la fin de chaque exercice, et dans un délai de six mois, à la commission professionnelle un bilan annuel faisant ressortir le montant des :

- prestations versées ;
- provisions techniques constituées ;
- frais de gestion ;
- cotisations perçues,

et, joint à ce bilan, un commentaire portant appréciation sur le caractère exceptionnel ou permanent des résultats et la conclusion qu'il convient d'en tirer.

L'A.G.R.R.-Prévoyance s'engage à fournir à la commission professionnelle, tous les documents comptables qui s'avèreraient nécessaires à la compréhension des éléments ci-dessus.

Date d'effet - Durée - Dénonciation Modification du protocole

Article 9

En vigueur non étendu

Le présent protocole prend effet au 1er janvier 1992. Il est conclu pour une période qui expirera le 31 décembre 1992 et se renouvellera ensuite chaque année, par tacite reconduction, sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties signataires, exprimée par lettre recommandée, quatre mois avant la fin de l'exercice civil.

Par ailleurs, tout aménagement des dispositions conventionnelles devra donner lieu à modification du présent protocole.

Le syndicat national des entreprises de logistique de publicité directe.

Annexe treizième mois Convention collective nationale du 19 novembre 1991

En vigueur étendu

Suite à la réunion paritaire du 16 juin 1993, les parties conviennent de l'application conventionnelle d'un treizième mois, conformément aux modalités de l'accord en annexe.

Annexe à l'accord du 16 juin 1993 relative au 13ème mois

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord du 19 septembre 2000 relatif à la réduction du temps de travail et à l'organisation du travail

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des entreprises de logistique de publicité directe (SNELPD),
Organisations de salariés	Le syndicat national imprimerie de labeur et activités connexes (SNIL) CFE-CGC ; La fédération communication et culture FTILAC-CFDT ; Le syndicat national publicité CFTC,

Réduction du temps de travail et organisation du travail

Préambule

En vigueur étendu

Pour sauvegarder le potentiel économique et favoriser l'emploi, il est essentiel de ne pas dégrader la compétitivité des entreprises, gage de l'emploi dans une

économie déjà affaiblie en terme de valeur ajoutée, et dans laquelle les entreprises de la branche sont particulièrement exposées à une nouvelle concurrence liée à l'harmonisation européenne des opérateurs postaux.

Cependant, la branche, soucieuse de la situation de l'emploi tient, dans le cadre de la mise en place de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 et de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, à s'engager tant que faire se peut dans une démarche qui favoriserait l'emploi.

Compte tenu de la diversité des activités de la branche, la réduction effective du temps de travail assortie de la création ou d'un maintien d'emplois ne peut être fixée généralement, les entreprises sont donc invitées à prévoir une réduction du temps de travail avec la création d'emplois, afin de participer à la réduction du chômage et ainsi diminuer la précarité.

La mise en place de la réduction du temps de travail sera négociée dans les entreprises en respectant le cadre de la loi et de l'accord de branche avec un dialogue social constructif notamment afin de déterminer des solutions ayant des incidences positives en terme d'emploi, de suivi des accords d'entreprise et de formation professionnelle.

En contrepartie, pour favoriser la possibilité de faire face aux fluctuations de la demande et de mieux utiliser les équipements avec un personnel stable, les entreprises doivent pouvoir recourir aux différents aménagements du temps de travail et en particulier mettre en place un régime de modulation du temps de travail.

Champ d'application

Réduction du temps de travail et organisation du travail

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises relevant de l'article 1er du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de logistique de publicité directe (modifié par l'avenant n° 5 du 22 octobre 1997 et étendu par l'arrêté du 11 juin 1998).

Réduction de l'horaire effectif de travail

Réduction du temps de travail et organisation du travail

Article 2

En vigueur étendu

Les réductions d'horaires qui interviendront dans le cadre de l'adaptation de la durée légale du travail effectif conformément à la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 et à la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 seront appliquées en réduisant l'horaire hebdomadaire de travail, en réduisant le nombre de jours travaillés dans l'année par l'octroi de jours de repos, pris de façon collective ou individuelle, ou en réduisant le nombre d'heures annuelles travaillées.

En outre, des mesures devront favoriser le passage d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps complet et d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps partiel selon les modalités prévues à l'article L. 212-4-9 du code du travail ainsi que favoriser l'égalité professionnelle entre hommes et femmes et notamment faire obstacle aux discriminations à l'embauche.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des catégories de personnels, sous contrat à durée indéterminée ou déterminée, à temps plein ou à temps partiel, des entreprises entrant dans le champ d'application fixé à l'article 1er.

Mise en oeuvre de la réduction d'horaire

Réduction du temps de travail et organisation du travail

Article 3

En vigueur étendu

En tout état de cause, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine par l'article L. 212-1 bis du code du travail :

- dès le 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés ;

- dès le 1er janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés ou moins.

La mise en oeuvre de la réduction d'horaire sera négociée dans l'entreprise ou l'établissement avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives sur le plan national.

Cependant, les parties signataires souhaitent faire bénéficier les entreprises de moins de 50 salariés, dépourvues de délégués syndicaux ou de délégués du personnel désignés comme tels, d'un dispositif d'accès direct aux aides visées par la loi sur la réduction du temps de travail.

Le principe sera développé dans les modalités d'aménagement du travail effectif contenues dans le présent accord.

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement définissant d'autres modalités au moins aussi favorables, les modalités ci-après devront être mises en application pour les entreprises de plus de 20 salariés au plus tard le 1er janvier 2001 ou dès le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension si ce dernier intervient postérieurement à cette date et au 1er janvier 2002 pour les entreprises de moins de 20 salariés.

Modalités d'aménagement du temps de travail effectif

Réduction du temps de travail et organisation du travail

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 7 du 25-4-2001 BOCC 2001-20 étendu par arrêté du 15-11-2001 JORF 24-11-2001.

La réduction du temps de travail peut s'effectuer selon 3 modalités distinctes d'aménagement du temps de travail.

4.1. Durée hebdomadaire de 35 heures sur 4 à 6 jours

Le temps de travail effectif est fixé conformément à l'article L. 212-1 du code de travail à 35 heures par semaine ou à une durée inférieure.

4.1.1. Répartition hebdomadaire des heures de travail

La répartition dans la semaine des heures de travail se fera conformément à l'une des dispositions suivantes :

- soit répartition égale sur les jours ouvrables ;

- soit répartition inégale sur différents jours ouvrables à condition qu'il s'agisse d'un horaire hebdomadaire constant.

Dans les deux dispositions, l'horaire d'une journée ne doit pas excéder 10 heures.

4.1.2. Paiement des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale du travail effectif (1).

Les heures supplémentaires sont payées sous la forme d'un complément de salaire assorti des majorations légales, conformément à l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail, s'ajoutant au salaire de base et correspondant au nombre d'heures supplémentaires accomplies au cours de chacune des semaines prises en compte dans la période de paie, soit :

- 1,25 (2) pour les 8 premières heures ;

- 1,50 au-delà.

4.1.3. Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos de compensation

Le régime de remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, y compris les majorations légales, par un repos de compensation équivalent, est au choix du salarié concerné.

Le repos de compensation ci-dessus défini ne se confond pas avec le repos compensateur légal.

Dans le cadre de ce régime, le repos de compensation de remplacement ne peut être pris que par journée pour le personnel travaillant en équipe ; par journée ou demi-journée, pour les autres catégories de personnel afin de répondre aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise ou établissement, sauf accord plus favorable.

4.2. Horaire hebdomadaire de 35 heures avec modulation du temps de travail

4.2.1. Formalités de mise en oeuvre

L'introduction dans une entreprise ou dans un établissement de l'organisation du temps de travail sur l'année telle que prévue à l'article L. 212-2-1 du code du travail peut être mise en application conformément à l'article 3 du présent accord national.

Un accord d'entreprise devra préciser les formalités de mise en oeuvre suivantes :

- les données économiques et sociales justifiant le recours à la modulation ;
- les modalités de recours au travail temporaire ;
- les conditions de recours au chômage partiel pour les heures qui ne sont pas prises en compte dans la modulation ;
- le droit à rémunération et à repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation et des salariés dont le contrat de travail a été rompu au cours de cette même période.

4.2.2. Période de décompte de l'horaire

De façon à compenser les hausses et les baisses d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier autour de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures ou d'une durée inférieure dans le cadre de période de 12 mois consécutifs, ne pouvant en tout état de cause excéder 1 600 heures, nombre qui équivaut à la moyenne annuelle des 35 heures, après prise en compte du repos hebdomadaire, des 5 semaines des congés payés et des jours fériés légaux compris dans la période.

Le seuil ci-dessus défini est majoré proportionnellement pour les personnels n'ayant pas acquis la totalité des congés légaux.

4.2.3. Mise en place de la modulation du temps de travail

L'organisation de la modulation du temps de travail doit permettre à l'entreprise d'établir des variations d'horaires (plage haute, plage normale, plage basse) sur une période de 26 semaines consécutives.

Le décompte du temps de travail effectif sur chaque période de 26 semaines est défini selon les besoins de l'entreprise, étant entendu qu'au début de la période de décompte de l'horaire une programmation indicative est communiquée aux salariés, après consultation des représentants du personnel. Cette consultation a lieu au moins 7 jours avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire.

Dans le cas du recours au système de modulation programmée des horaires prévus à l'article 4.2.5, les heures modulées ne sont pas considérées comme heures supplémentaires.

Sont considérées comme heures supplémentaires toutes heures définies comme suit :

1. Toute heure effectuée au-delà du quota d'heures de la première période de modulation ;
2. Toute heure effectuée en plus non compensée en fin de période annuelle.

Conformément à l'article L. 212-8 du code du travail, la programmation indicative de la modulation doit être établie pour l'ensemble de la période de modulation.

4.2.4. Modification de la durée et de la répartition des horaires de travail

La durée de l'horaire de travail ainsi que les modalités de répartition prévues à la programmation indicative pourront être modifiées selon les dispositions suivantes :

Les changements d'horaires à l'intérieur de la programmation indicative peuvent intervenir en respectant un délai de prévenance de 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle ce changement doit intervenir.

Cet ajustement viendra imputer le décompte des heures supplémentaires défini aux articles 4.2.6.1 et 4.2.6.2.

Cependant ce délai peut être réduit dans des conditions fixées par accord collectif d'entreprise lorsque les caractéristiques particulières de l'activité, précisées dans l'accord, le justifient. Dans ce cas des contreparties au bénéfice du salarié doivent alors être prévues dans l'accord d'entreprise.

4.2.5. Limites et répartition des horaires

La durée journalière du travail ne peut excéder 10 heures et être inférieure à 4 heures.

La durée hebdomadaire du travail peut être comprise entre 0 jour et 6 jours et ne peut comprendre plus d'une journée de 4 heures sauf accord d'entreprise et pour les contrats à temps partiel.

La durée hebdomadaire du travail ne peut excéder 46 heures par semaine et 43 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Dans le cadre des variations d'horaires suscitées par la fluctuation de la charge de travail, la durée journalière peut être répartie soit :

- selon une répartition égale sur les jours ouvrables dans la semaine ;
- selon une répartition inégale sur différents jours ouvrables dans la semaine.

4.2.6. Heures supplémentaires

Une fois la durée légale du travail abaissée à 35 heures, le paiement des heures supplémentaires se fera conformément aux dispositions légales et seulement sur les heures excédant le quota d'heures normales effectives en jours ouvrés sur la période annuelle de référence.

Dans le cas où l'entreprise serait amenée à dépasser le temps de travail défini dans la programmation indicative, les parties décident que le décompte des heures supplémentaires sera effectué selon les modalités suivantes :

4.2.6.1. Heures supplémentaires pendant la période de décompte

Toute heure effectuée au-delà de la programmation indicative et compte tenu des ajustements uniquement conformes à l'article 4.2.4 pour une durée qui ne peut excéder 6 mois sera considérée comme heure supplémentaire conformément aux dispositions légales et définitivement acquise.

Pour le calcul de la majoration, le total des heures supplémentaires sera divisé par les 26 semaines moins le nombre de semaines de congés payés et le nombre de jours fériés compris sur les 6 premiers mois de la période.

Le paiement doit avoir lieu lors de la première paie qui suit le constat de dépassement et dans le respect de l'article L. 212-8 du code du travail.

Les heures supplémentaires et les majorations qui font l'objet d'un repos de compensation seront prises conformément à l'article 4.1.3 du présent accord.

Exemple année 2000 :

La programmation indicative sur les 26 premières semaines est égale à 798 heures, l'analyse du compteur individuel sur la même période comptabilise 876 heures, soit 78 heures excédentaires (876 - 798) et le salarié a bénéficié d'une semaine de congés payés et 5 jours fériés, le paiement ou le repos de compensation sera établi comme suit.

Le décompte du nombre de semaines de travail effectif correspond à :

26 semaines moins 1 semaine de congés payés moins 5 jours fériés, soit :

$26 - 1 - (5/5) = 24$ semaines.

78 heures en heures majorées de 25 % puisqu'il y aura en moyenne 3,25 heures supplémentaires sur les (26 - 1 - 1) premières semaines de la période.

Le repos de compensation est égal à :

78 heures x 1,25 (2) = 97 h 30.

4.2.6.2. Heures supplémentaires en fin de période de décompte

Toute heure effectuée au-delà du plafond annuel d'heures normales effectives sur la période de 12 mois et compte tenu des ajustements uniquement conformes à l'article 4.2.4, moins le nombre d'heures prévu à l'article 4.2.6.1, sera considérée en heure supplémentaire et majorée conformément aux dispositions légales.

Pour le calcul de la majoration, le solde des heures supplémentaires sera divisé par les 26 semaines moins le nombre de semaines de congés payés et le nombre de jours fériés compris sur les 6 derniers mois de la période.

Le paiement doit avoir lieu lors de la première paie qui suit le constat de dépassement et dans le respect de l'article L. 212-8 du code du travail.

Les heures supplémentaires et les majorations qui font l'objet d'un repos de compensation seront prises conformément à l'article 4.1.3 du présent accord.

Exemple année 2000 :

En fin de période le compteur individuel comptabilise 1 770 heures, soit par rapport à la durée annuelle 188 heures supplémentaires (1 770 - 1 582) et le salarié a bénéficié de 4 semaines de congés payés et 5 jours fériés, le paiement ou le repos de compensation sera établi comme suit :

Le décompte du nombre de semaines de travail effectif correspond à :

26 semaines moins 4 semaines de congés payés moins 4 jours fériés, soit :

$26 - 4 - (4/5) = 21,20$ semaines.

188 heures en heures majorées dont 78 heures déjà payées au 4.2.6.1, soit :

110 heures majorées au taux de 25 % (2) puisqu'il y aura en moyenne 5,19 heures supplémentaires sur les (26 - 4 - 0,80) dernières semaines de la période.

Le repos de compensation est égal à :

110 heures x 1,25 (2) = 137 h 50.

4.2.7. Mise en place du suivi de la modulation du temps de travail

Dans chaque entreprise, il sera mis en place un compteur individuel d'heures de présence permettant de reporter mensuellement la situation de chaque salarié sur la feuille de paie.

Chaque semestre, l'entreprise présente au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, un bilan des conditions d'application de l'accord sur la modulation du temps de travail afin de mettre en place des dispositions pour arriver à ce que le nombre d'heures des périodes de haute activité soit équilibré avant le bilan suivant.

4.3. Horaire de 35 heures avec réduction du temps de travail sous forme de jours de repos supplémentaires

Conformément à l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 et de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, l'entreprise assujettie au présent accord pourra faire le choix d'organiser la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos proportionnels à cette réduction.

Le délai de prévenance défini au 4.2.4 doit être respecté dans ce type d'organisation.

Conformément à l'article L. 219-9-II du code du travail, l'entreprise devra préciser le délai maximum de prise des jours de repos. Chaque salarié choisira l'utilisation d'au moins 50 % de ces jours.

En l'absence d'accord individuel ou collectif plus favorable, ces jours seront pris par journée entière, par semaine. Ils peuvent être accolés un jour avant et/ou après aux congés payés légaux et à un jour férié.

La mise en place de ce système, dans lequel les entreprises pourront rester à une durée effective supérieure à la durée légale pendant une partie de l'année, implique le lissage de la rémunération.

Pour l'entreprise ayant opté pour un système d'organisation du travail tel que défini ci-dessus, les heures supplémentaires seront décomptées au-delà du temps de travail effectif, et ce conformément à l'article 4.2.6.

4.4. Dispositions particulières pour bénéficier du dispositif d'accès direct prévu à l'article 3 du présent accord

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, dépourvues de délégués syndicaux ou de délégués du personnel désignés comme tels, l'employeur pourra s'inscrire dans le cadre du dispositif des allègements conventionnés à condition de respecter les modalités définies ci-dessous :

4.4.1. Modalité de réduction du temps de travail

La durée du travail pratiqué par l'entreprise devra être réduite au moins au nouvel horaire de 35 heures par semaine.

4.4.2. Décompte du temps de travail effectif

Le décompte du temps de travail effectif pour le déclenchement des heures supplémentaires se fera sur la base d'une année calendaire en jours ouvrés sans pouvoir dépasser 1 600 heures.

Décompte en jours ouvrés

Exemple année 2000

DÉCOMPTÉ TEMPS TRAVAIL	Premier trimestre	Deuxième trimestre	Troisième trimestre	Quatrième trimestre	Annuel
Nbre de jours calendaires	91	91	92	92	366
Nbre de jours de vacances	0	0	- 20	- 5	- 25
Nbre de dimanches	- 13	- 13	- 13	- 14	- 53
Nbre de samedis	- 13	- 13	- 13	- 14	- 53
Nbre de jours fériés légaux	0	- 5	- 2	- 2	- 9
Nbre de jours de travail effectif	65	60	44	57	226
Nbre de semaines de tv effectif	13,00	12,00	8,80	11,40	45,20
Nbre d'heures effectives					
Base hebdo 39	507,00	468,00	343,20	444,60	1 762,80
35	455,00	420,00	308,00	399,00	1 582,00
Variation 39 h/35 h en heures	- 52,00	- 48,00	- 35,20	-45,60	- 180,80
Variation 39 h/35 h en jours de repos	6,67	6,15	4,51	5,85	23,18

La ventilation des semaines de congés payés est simulée sur les bases suivantes :

4 semaines au 3e trimestre.

1 semaine au 4e trimestre.

4.4.3. Modalités d'aménagement du travail effectif

La réduction du temps de travail pourra s'effectuer selon les 3 modalités distinctes prévues à l'article 4 du présent accord avec des dispositions particulières concernant :

- d'une part la mise en place de la modulation du temps de travail prévue à l'article 4.2.3 qui sera définie comme suit :

L'organisation de la modulation du temps de travail doit permettre à l'entreprise d'établir des variations d'horaires (plage haute, plage normale, plage basse) sur une période de 26 semaines consécutives.

Le décompte du temps de travail effectif sur chaque période de 26 semaines se fera sur la base du décompte définie à l'article 4.4.2, étant entendu qu'au début de la période de décompte de l'horaire une programmation indicative est communiquée aux salariés. Cette consultation a lieu au moins 7 jours avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire.

Dans le cas du recours au système de modulation programmée des horaires prévus à l'article 4.2.5, les heures modulées ne sont pas considérées comme heures supplémentaires.

Sont considérées comme heures supplémentaires toutes heures définies comme suit :

Toute heure effectuée au-delà du quota d'heures de la première période de modulation, soit $(455 + 420) = 875$ heures pour l'exemple de l'année 2000.

Toute heure effectuée en plus non compensée en fin de période annuelle, soit $(308 + 413) = 721$ heures pour l'exemple de l'année 2000 ;

- d'autre part le déclenchement du paiement des heures supplémentaires se fera conformément aux articles 4.2.6.1 et 4.2.6.2.

Heures supplémentaires pendant la période de décompte

Toute heure effectuée au-delà du quota d'heures de la première période de modulation sera considérée comme heure supplémentaire conformément aux dispositions légales et définitivement acquise.

Pour le calcul de la majoration, le total des heures supplémentaires sera divisé par les 26 semaines moins le nombre de semaines de congés payés et le nombre de jours fériés compris sur les 6 premiers mois de la période.

Le paiement doit avoir lieu lors de la première paie qui suit le constat de dépassement et dans le respect de l'article L. 212-8 du code du travail.

Les heures supplémentaires et les majorations qui font l'objet d'un repos de compensation seront prises conformément à l'article 4.1.3 du présent accord.

Exemple année 2000 :

La programmation indicative sur les 26 premières semaines est égale à 875 heures. L'analyse du compteur individuel sur la même période comptabilise 953 heures, soit 78 heures excédentaires $(953 - 875)$ et le salarié a bénéficié de 5 jours fériés, le paiement ou le repos de compensation sera établi comme suit.

Le décompte du nombre de semaines de travail effectif correspond à :

26 semaines moins 5 jours fériés, soit :

$26 - (5/5) = 25$ semaines.

78 heures en heures majorées de 25 % (2) puisqu'il y aura en moyenne 3,12 heures supplémentaires sur les $(26 - 1)$ premières semaines de la période.

Le repos de compensation est égal à :

$78 \text{ heures} \times 1,25 (2) = 97 \text{ h } 30$.

Heures supplémentaires en fin de période de décompte

Toute heure effectuée au-delà du plafond annuel d'heures normales effectives sur la période de 12 mois sera considérée en heure supplémentaire et majorée conformément aux dispositions légales.

Pour le calcul de la majoration, le solde des heures supplémentaires sera divisé par les 26 semaines moins le nombre de semaines de congés payés et le nombre de jours fériés compris sur les 6 derniers mois de la période.

Le paiement doit avoir lieu lors de la première paie qui suit le constat de dépassement et dans le respect de l'article L. 212-8 du code du travail.

Les heures supplémentaires et les majorations qui font l'objet d'un repos de compensation seront prises conformément à l'article 4.1.3 du présent accord.

Exemple année 2000 :

En fin de période, le compteur individuel comptabilise 1 770 heures, soit par rapport à la durée annuelle 188 heures supplémentaires $(1 770 - 1 582)$, et le salarié a bénéficié de 5 semaines de congés payés et 4 jours fériés ; le paiement ou le repos de compensation sera établi comme suit :

Le décompte du nombre de semaines de travail effectif correspond à :

26 semaines moins 5 semaines de congés payés moins 4 jours fériés, soit :

$26 - 5 - (4/5) = 20,02$ semaines.

188 heures en heures majorées dont 78 heures déjà payées au 4.2.6.1, soit :

110 heures majorées au taux de 25 % (2) puisqu'il y aura en moyenne 5,49 heures supplémentaires sur les $(26 - 5 - 0,80)$ dernières semaines de la période.

Le repos de compensation est égal à :

$110 \text{ heures} \times 1,25 (2) = 137 \text{ h } 50$.

4.4.4. Dispositions générales

L'entreprise s'engage à respecter l'ensemble des dispositions prévues dans l'accord national de branche sur la réduction du temps de travail et l'organisation du travail.

L'entreprise s'engage dans ce cadre à créer ou à préserver l'emploi et dans la mesure du possible à favoriser le passage d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps complet, et ce conformément aux dispositions légales.

L'entreprise s'engage à informer et à afficher un document précisant les modalités selon lesquelles la durée du travail est fixée dans les limites définies conformément au dispositif d'accès direct.

L'entreprise s'engage, conformément à l'article L. 13.2.1, à adresser à la commission paritaire de branche sur la mise en place de la réduction et l'organisation du temps de travail un document précisant les modalités selon lesquelles la durée du travail est fixée dans l'entreprise ; ce dernier devra préciser également les moyens mis en oeuvre pour assurer le suivi de la réduction du temps de travail.

L'entreprise s'engage à transmettre aux organismes de recouvrement des cotisations sociales une déclaration précisant les modalités selon lesquelles la durée du travail est fixée et à tenir également à disposition aux fins de contrôle tous documents justificatifs du respect de ses engagements.

L'entreprise s'engage à respecter les dispositions légales si un salarié refuse les modifications liées à la réduction du temps de travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail tels qu'interprétés par la Cour de cassation (arrêté du 15 novembre 2001, art. 1er).

Contingent annuel d'heures supplémentaires sans autorisation de l'inspection du travail

Réduction du temps de travail et organisation du travail

Article 5

En vigueur étendu

Le contingent annuel d'heures supplémentaires sans autorisation de l'inspecteur du travail sera fixé différemment selon les modalités distinctes d'aménagement du temps de travail.

5.1. Le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu par l'article L. 212-6 du code du travail est fixé à 130 heures pour les modalités d'aménagement du temps de travail fixées aux articles 4.1 et 4.3.

5.2. Le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu par l'article L. 212-6 du code du travail est fixé à 120 heures et ramené sur une période de 5 ans à 80 heures par palier de 8 heures annuelles pour les modalités d'aménagement du temps de travail fixées à l'article 4.2.

5.3. Toutefois, le seuil défini ci-dessus, applicable dès la mise en place des 35 heures dans l'entreprise, sera décompté selon les modalités suivantes :

Pour les entreprises de plus de 20 salariés :

- au-delà de 37 heures ou au-delà de 1 690 heures pour l'année 2000 ;
- au-delà de 36 heures ou au-delà de 1 645 heures pour l'année 2001.

Pour les entreprises de 20 salariés ou moins :

- au-delà de 37 heures ou au-delà de 1 690 heures pour l'année 2002 ;
- au-delà de 36 heures ou au-delà de 1 645 heures pour l'année 2003.

Pause

Réduction du temps de travail et organisation du travail

Article 6

En vigueur étendu

Conformément à l'article 6 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié ne bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes, sauf dispositions d'entreprise ou d'établissement plus favorables, quelle que soit l'organisation du travail.

Rémunération mensuelle

Réduction du temps de travail et organisation du travail

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 7 du 25-4-2001 BOCC 2001-20 étendu par arrêté du 15-11-2001 JORF 24-11-2001.

La rémunération mensuelle de base des salariés à temps plein sur la période, quelle que soit l'organisation du temps de travail, sera lissée sur 151,66 heures mensuelles.

En cas d'absence non rémunérée ou non indemnisée, les heures doivent être décomptées ou récupérées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.

En cas d'absence indemnisée, l'indemnisation sera calculée sur la base des dispositions conventionnelles et sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 212-8, L. 212-9 et L. 212-2-2 du code du travail.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures ou à l'horaire moyen inférieur.

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

Le calcul de l'indemnité de licenciement et celui de l'indemnité de départ en retraite se feront sur la base de la rémunération lissée mensuelle, y compris le complément de salaires et ce conformément à l'article L. 212-2 du code du travail et des articles 5 et 6 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978.

Modalités de rémunération

Réduction du temps de travail et organisation du travail

Article 8

En vigueur étendu

La réduction du temps de travail se fera sans incidence sur les salaires mensuels conventionnels.

A compter de la date de la mise en place des 35 heures dans l'entreprise, les minima mensuels conventionnels devront être appliqués conformément aux modalités suivantes pour un salarié à temps plein :

8.1. Salaire de base mensuel

Le présent accord garantit le maintien des salaires de base, horaire et mensuel.

A compter de la mise en place des 35 heures dans l'entreprise, les salaires de base seront calculés sur la base de 151,66 heures par mois.

8.2. Complément de RTT mensuel

A ce nouveau salaire de base il sera ajouté un complément de rémunération équivalent à l'écart entre le salaire mensuel conventionnel, antérieur à la réduction du temps de travail, et le nouveau salaire de base tel que calculé ci-dessus, soit pour un salarié à temps plein un complément de rémunération qui ne pourra être inférieur à 17,34 heures du salaire horaire de base.

Personnels itinérants

Réduction du temps de travail et organisation du travail

Article 9

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 7 du 25-4-2001 BOCC 2001-20 étendu par arrêté du 15-11-2001 JORF 24-11-2001.

Pour ces personnels, quel que soit le coefficient hiérarchique, la durée du travail effectif sera fixée par des conventions individuelles de forfait conformément aux dispositions de l'article L. 212-15-3-II du code du travail.

Personnel d'encadrement

Réduction du temps de travail et organisation du travail

Article 10

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 7 du 25-4-2001 BOCC 2001-20 étendu par arrêté du 15-11-2001 JORF 24-11-2001.

Le personnel d'encadrement est composé des salariés dont le coefficient est égal ou supérieur à 207.

Cependant, compte tenu de la spécificité de ce personnel, la durée du travail effectif sera fixée suivant les modalités définies ci-dessous, étant entendu qu'une journée ne peut pas excéder 10 heures effectives.

Toutefois, tout accord sur la mise en place de la réduction du temps de travail devra prévoir des modalités différentes entre les agents de maîtrise et les cadres.

10.1. Agents de maîtrise

Pour ce personnel dont la classification relève de la grille agents de maîtrise, coefficients 207 à 247, la réduction effective du temps de travail sera établie selon les modalités suivantes :

10.1.1. Personnel agents de maîtrise occupé selon l'horaire collectif applicable au sein d'un atelier ou service

Ce personnel, dont la durée de temps de travail effectif peut être prédéterminée, sera soumis aux dispositions relatives à la durée du travail de l'atelier, du

service ou de l'équipe auquel il est intégré.

10.1.2. Personnel agents de maîtrise occupé selon un horaire individualisé

Ce personnel sera soumis aux dispositions relatives à la durée du travail conformément aux dispositions légales ou conventionnelles.

10.2. Les cadres

Pour ce personnel dont la classification relève de la grille cadre, coefficient 248 et au-delà, la réduction effective du temps de travail sera établie selon les modalités suivantes :

10.2.1. Les cadres dirigeants

Les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions de l'article L. 212-1 du code du travail concernant les dispositions légales sur la durée du travail ; seules les dispositions sur les congés payés et le congé maternité leur sont applicables.

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres dont l'importance des responsabilités implique une large autonomie de décisions et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des rémunérations pratiquées dans l'entreprise et qui répondent plus généralement aux conditions de l'article L. 212-15-1 du code du travail.

10.2.2. Les cadres intégrés

Ce personnel, dont la durée de temps de travail effectif peut être prédéterminée, sera soumis aux dispositions relatives à la durée du travail de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel il est intégré.

Cependant, pour ce personnel, une convention individuelle de forfait annuel en heures peut être établie ; elle devra préciser les éléments suivants (1) :

- la durée annuelle entendue en termes de travail effectif qui ne peut être supérieure à la somme représentée par le nombre d'heures annuel correspondant à l'horaire légal et par le volume du contingent d'heures supplémentaires de la période de référence ;

- la rémunération afférente au forfait qui doit être au moins égale au temps de travail effectif réel, y compris éventuellement les bonifications et majorations pour dépassement de l'horaire légal.

10.2.3. Les cadres qui ne relèvent pas des dispositions des articles 10.2.1 et 10.2.2

Pour ce personnel, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leur emploi du temps, une convention de forfait annuel en jours sera établie et, en tout état de cause, le nombre de jours effectif de travail ne pourra dépasser le plafond de 217 jours sur la période annuelle de référence. Une convention peut prévoir que les jours de repos peuvent être affectés sur un compte d'épargne-temps conformément aux dispositions légales définies par l'article L. 227-1 du code du travail.

Le seuil ci-dessus défini est majoré proportionnellement pour les personnels n'ayant pas acquis la totalité des congés légaux.

Un accord d'entreprise devra préciser les formalités de mise en oeuvre suivantes conformément à l'article L. 212-5-3 du code du travail :

- les catégories de salariés concernés ;
- les modalités de décompte des journées et des demi-journées travaillées ;
- les conditions de contrôle de l'application de la convention de forfait ;
- les modalités de suivi de l'organisation du travail, de l'amplitude des journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte ;
- les modalités concrètes d'application du repos quotidien et hebdomadaire.

10.3. Actualisation des grilles agents de maîtrise et cadres

Dans le cadre d'une mise en conformité par rapport à la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 et compte tenu des dispositions spécifiques définies ci-dessus pour cette catégorie de personnel, les parties acceptent les nouvelles classifications des grilles de salaires minima pour les agents de maîtrise et les cadres.

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 20 février 2001, art. 1er).

Personnel à temps partiel

Réduction du temps de travail et organisation du travail

Article 11

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 7 du 25-4-2001 BOCC 2001-20, *étendu avec exclusion par arrêté du 15-11-2001 JORF 24-11-2001*.

Pour ces personnels, un contrat de travail écrit devra mentionner la qualification, les éléments de rémunération, la durée du travail effectif et la répartition de la durée du travail conformément aux dispositions de l'article L. 212-4-3 du code du travail.

L'entreprise pourra, dans le respect des dispositions légales, effectuer des heures complémentaires au-delà du dixième de la durée fixée au contrat de travail ; chacune des heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée précitée donne lieu à une majoration de salaire de 25 % (1).

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 15 novembre 2001, art. 1er).

Personnels intérimaires

Réduction du temps de travail et organisation du travail

Article 12

En vigueur étendu

Pour ces personnels, la durée du travail effectif et les rémunérations afférentes seront fixées conformément aux dispositions légales.

Pour l'application de l'allègement aux salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice mettra en pratique les dispositions de l'article D. 241-23 du code de la sécurité sociale.

Commission paritaire de branche sur la mise en place de la réduction et l'organisation du temps de travail

Réduction du temps de travail et organisation du travail

Article 13

En vigueur étendu

13.1. Entreprises de plus de 50 salariés

Pour les entreprises dépourvues de délégués syndicaux ou de délégués du personnel désignés comme tels, les accords collectifs portant sur la réduction du temps de travail seront conclus par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives et ayant participé à la rédaction de l'accord (1).

Les projets d'accords ainsi négociés seront soumis à une commission paritaire de branche composée d'un membre de chacune des organisations de salariés contractantes du présent accord, d'une part, et d'un nombre égal de représentants des employeurs, d'autre part. Cette commission devant obligatoirement se prononcer dans le mois qui suit la communication dudit projet.

La commission devra rendre son avis motivé écrit qui sera communiqué aux parties.

Le mandat des salariés mandatés par une organisation syndicale dans le cadre du mandatement ainsi exposé prend fin une fois l'accord définitivement adopté.

Pendant toute la durée de la négociation de l'accord et jusqu'à l'adoption définitive de celui-ci, le salarié régulièrement mandaté bénéficie de la même protection à l'encontre du licenciement que celle accordée aux délégués syndicaux en cours de mandat. Une fois l'accord définitivement adopté, la protection

à l'encontre du licenciement reste en vigueur pendant une durée de 12 mois.

Le ou les salariés mandatés bénéficient d'un contingent mensuel de 15 heures, prises sur le temps de travail et rémunérées comme telles par l'employeur afin de pouvoir préparer la négociation de l'accord à intervenir.

Le crédit d'heures prend fin une fois l'accord définitivement adopté.

13.2. Entreprises de moins de 50 salariés

13.2.1. Les entreprises qui mettront en place les dispositions particulières pour bénéficier du dispositif d'accès direct doivent adresser à titre d'information dans un délai de 1 mois après la date de mise en place de la réduction et de l'organisation du travail dans l'entreprise un document précisant les modalités selon lesquelles la durée du travail est fixée dans l'entreprise, ce dernier devra préciser également les moyens mis en oeuvre pour assurer le suivi de la réduction du temps de travail.

La commission se réserve le droit de notifier à l'entreprise les points qui lui sembleraient non conformes aux dispositions légales et/ou conventionnelles.

13.2.2. Les entreprises dépourvues de délégués syndicaux ou de délégués du personnel désignés comme tels qui mettront en place toutes autres modalités hors dispositions définies dans le cadre de l'accès direct sont soumises à l'article 13.1 ci-dessus.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 19-VI de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 en vertu duquel un salarié peut être mandaté par une organisation syndicale représentative sur le plan national ou départemental pour ce qui concerne les DOM (arrêté du 20 février 2001, art. 1er).

Adaptation de la convention collective Réduction du temps de travail et organisation du travail

Article 14

En vigueur étendu

Les adaptations de la convention collective ci-après seront applicables à compter de la mise en place des 35 heures dans l'entreprise pour les entreprises de plus de 20 salariés au plus tard le 1er janvier 2001 ou dès le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension si ce dernier intervient postérieurement à cette date.

Ces adaptations seront définitivement intégrées à la convention collective au plus tard le 1er janvier 2002.

Extension du présent accord Réduction du temps de travail et organisation du travail

Article 15

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Réduction du temps de travail et organisation du travail

Article 16

En vigueur étendu

Grille des salaires minima mensuels applicables à la date d'entrée en vigueur de l'accord sur la réduction du temps de travail
OUVRIERS

Valeur du point : 0,3618 SNELPD

QUALIFICATION	DÉFINITION	COEFFICIENT	SALAIRE horaire (en francs)	SALAIRE mensuel de base 151,66 h (en francs)	COMPLÉMENT RTT 17,34 h	SALAIRE mensuel minimum conventionnel (en francs)
Débutant manutentionnaire	Sans qualification professionnelle en matière de routage, manoeuvre sans qualification professionnelle. Sauf, cas exceptionnel, le salarié ne doit pas rester plus de 6 mois à cette qualification.	107	38,71	5 870,76	671,23	6 541,99
Agent de production 1er échelon	Margeur, pourvoyeur, réceptionniste (sur machine) qualifié ; conditionneur (travaux main) qualifié, cariste qualifié, magasinier qualifié, trieur qualifié, préparateur qualifié ; agent sachant en particulier préparer tous documents reçus (y compris ceux de qualité médiocre) pour un passage correct en machine.	118	42,69	6 474,37	740,24	7 214,61
Agent de production 2e échelon	Margeur, pourvoyeur réceptionniste, conditionneur, cariste, magasinier, préparateur, trieur, qualifié et polyvalent pouvant assurer 2 ou plusieurs de ces postes.	124	44,86	6 803,47	777,87	7 581,37
Conducteur débutant	Agent de production assurant la conduite et le bon fonctionnement d'une machine (sans avoir à la régler), surveille la bonne qualité du travail fourni, sait lire et remplir une fiche de travail et garder le matériel confié en état de propreté. Le salarié ne doit pas rester plus de 3 mois dans cette qualification ; au terme de cette période, il devient soit conducteur 1er échelon, soit agent de production 2e échelon.	124	44,86	6 803,47	777,87	7 581,34
Agent de production 3e échelon	En plus des qualifications ci-dessus, agent pouvant assurer accessoirement la conduite de certaines machines ou préparateur, conditionneur, capable d'assurer de façon autonome la bonne exécution des commandes et de prendre en charge l'assistance du travail d'une ou plusieurs personnes.	132	47,76	7 243,28	828,16	8 071,44
Chauffeur livreur VL	Assure la conduite d'un véhicule ne nécessitant pas le permis " poids lourds ", assure le chargement et le déchargement du véhicule et les livraisons en clientèle et/ou en poste, responsable de l'entretien courant de son véhicule.	132	47,76	7 243,28	828,16	8 071,44

Cariste magasinier	Conducteur de chariot élévateur, capable d'assurer seul le chargement ou déchargement d'un camion, le stockage correct des marchandises correspondantes et l'approvisionnement correct des machines de production, responsable de l'entretien courant du matériel confié.	132	47,76	7 243,28	828,16	8 071,44
Conducteur 1er échelon	Conducteur débutant confirmé, assure l'entretien minimal de la machine.	132	47,76	7 243,28	828,16	8 071,44
Conducteur 2e échelon	En plus des opérations ci-dessus, fait face aux incidents simples (par exemple, changer les ventouses, un feutre de machine à affranchir), fait les réglages élémentaires (par exemple, mis au format) et assure l'entretien normal.	140	50,65	7 681,58	878,27	8 559,85
Conducteur 3e échelon	Assure les opérations ci-dessus sur au moins 2 types de machines principales (ou sur empelliculeuses en continu comportant une tête d'étiquetage).	148	53,55	8 121,39	928,56	9 049,95
Conducteur régleur 1er échelon	En plus des opérations assurées par le conducteur 2e échelon, sait régler la machine pour mettre en production des opérations standard, sait détecter les incidents courants et y remédier, assure l'entretien courant du matériel confié.	153	55,36	8 395,90	959,94	9 355,84
Conducteur régleur 2e échelon	En plus des opérations ci-dessus, sait régler et mettre en production tous dossiers et tous types de documents, sait détecter tous les incidents courants et y remédier, sait intervenir sur diverses pannes, autres que gros incidents mécaniques ou électriques.	158	57,16	8 668,89	991,15	9 660,04
Chauffeur-livreur PL	En plus des opérations assurées par le chauffeur-livreur PL, il assure la conduite d'un véhicule nécessitant le permis " poids lourds ", assure toute livraison à l'extérieur, où il doit agir en représentant de l'entreprise.	163	58,97	8 943,39	1 022,54	9 965,93
Conducteur régleur 3e échelon	Conducteur régleur 2e échelon confirmé sur au moins 2 types de machines principales (ou sur empelliculeuse en continu comportant une tête d'étiquetage).	164	59,34	8 999,50	1 028,96	10 028,46
Chef d'équipe production	Conducteur régleur polyvalent, capable de prendre en charge un groupe de machines et de personnes, pour régler, mettre en production et suivre la qualité du groupe confié selon les directives reçues.	171	61,87	9 383,20	1 072,83	10 456,03
Chef cariste magasinier	En plus des opérations assurées par le cariste magasinier ci-dessus, capable de prendre en charge une ou plusieurs personnes, contrôle les réceptions et leur stockage, ainsi que les livraisons, assure l'approvisionnement correct de la production.	171	61,87	9 383,20	1 072,83	10 456,03

EMPLOYÉS

Valeur du point : 0,3618 SNELPD

QUALIFICATION	DÉFINITION	COEFFICIENT	SALAIRE horaire (en francs)	SALAIRE mensuel de base 151,66 h (en francs)	COMPLÉMENT RTT 17,34 h	SALAIRE mensuel minimum conventionnel (en francs)
Employée de nettoyage	Assure le nettoyage des bureaux et/ou de l'atelier.	107	38,71	5 870,76	671,23	6 541,99
Débutant(e)	Jeune employé(e) sans qualification professionnelle. Sauf cas exceptionnel, le salarié ne doit pas rester plus de 6 mois à cette qualification.	107	38,71	5 870,76	671,23	6 541,99
Employé administratif 1er échelon	Assure des travaux simples d'écriture, de saisie, de chiffage, de classement et autres travaux divers simples.	119	43,05	6 528,96	746,49	7 275,45
Employé administratif 2e échelon	Employé administratif 1er échelon confirmé, assurant rapidement des travaux diversifiés.	129	46,67	7 077,97	809,26	7 887,23
Dactylo 1er échelon	Employé sur machine à écrire, ou clavier de saisie, assurant des travaux divers présentés de façon satisfaisante.	129	46,67	7 077,97	809,26	7 887,23
Dactylo 2e échelon	Dactylo 1er échelon confirmée travaillant rapidement et assurant une présentation soignée de ses travaux. Capable de travailler convenablement sur une machine à traitement de texte.	134	48,48	7 352,48	840,64	8 193,12
Dactylo facturière	Dactylo 1er échelon capable d'établir les factures, relevés, bordereaux, etc., avec ou sans machine à calculer et d'en assurer la frappe ou la saisie.	140	50,65	7 681,58	878,27	8 559,85
Dactylo standardiste	Dactylo 1er échelon assurant également les tâches d'une standardiste réceptionniste.	140	50,65	7 681,58	878,27	8 559,85
Sténodactylo 1er échelon	Dactylo 2e échelon capable de prendre un texte sous dictée et de le taper avec une présentation satisfaisante. Titulaire d'un brevet professionnel (ou niveau équivalent).	140	50,65	7 681,58	878,27	8 559,85
Correspondant(e) commercial(e)	Employé(e) en contact avec la clientèle par courrier ou téléphone, capable de la renseigner sur des opérations standard, sur les prix de vente correspondants et sur l'avancement des travaux en cours.	145	52,46	7 956,08	909,66	8 865,74

Aide-comptable 1er échelon	Employé titulaire d'un brevet professionnel d'employé de comptabilité (ou niveau équivalent) passant toutes écritures et tenant tous livres auxiliaires sur les directives d'un comptable ou chef comptable.	145	52,46	7 956,08	909,66	8 865,74
Sténodactylo 2e échelon	Sténodactylo 1er échelon confirmée présentant son travail de façon soignée et maîtrisant tous travaux à exécuter indifféremment sur tous matériels avec ou sans traitement de texte.	155	56,08	8 505,09	972,43	9 477,52
Secrétaire sténodactylo	Sténodactylo 2e échelon confirmée, capable de répondre seule au courrier courant selon les directives reçues et de gérer les prises de rendez-vous.	165	59,70	9 054,10	1 035,20	10 089,30
Aide-comptable 2e échelon	Titulaire d'un baccalauréat professionnel (ou niveau équivalent). En plus des tâches de l'aide-comptable 1er échelon, il arrête les journaux auxiliaires, les balances clients ou fournisseurs. Il peut être spécialement chargé de toutes les opérations concernant la paie du personnel.	165	59,70	9 054,10	1 035,20	10 089,30
Secrétaire commerciale	Sténodactylo et correspondante commerciale confirmée, capable en outre d'exécuter, depuis le site de l'entreprise, toutes opérations de prospection commerciale, d'établir les devis et courriers commerciaux.	165	59,70	9 054,10	1 035,20	10 089,30
Comptable	Titulaire du BTS de comptabilité (ou niveau équivalent). En plus des tâches de l'aide-comptable 2e échelon, il traduit toutes opérations de comptabilité en vue d'en tirer balance, statistiques, prévisions budgétaires. Il n'établit pas le bilan mais peut en préparer certains éléments selon les directives reçues.	181	65,49	9 932,21	1 135,60	11 067,81
Secrétaire de direction	Secrétaire sténodactylo confirmée, capable de gérer l'emploi du temps de son supérieur en toute confidentialité et en accord avec lui. Elle doit savoir discerner les ordres d'urgence et de priorité.	186	67,29	10 205,20	1 166,81	11 372,01

AGENTS DE MAÎTRISE
Valeur du point : 0,3618 SNELPD

QUALIFICATION	DÉFINITION	COEFFICIENT	SALAIRE mensuel de base 151,66 h (en francs)	COMPLÉMENT RTT 17,34 h	SALAIRE mensuel minimum conventionnel (en francs)
Contremaître	Suivant leur responsabilité, leur compétence technique et l'effectif à animer.	207	11 357,82	1 298,59	12 656,41
		à 227	12 455,84	1 424,13	13 879,97
Responsable d'ordonnancement	Suivant leur responsabilité et l'importance des ateliers gérés.	207	11 357,82	1 298,59	12 656,41
		à 227	12 455,84	1 424,13	13 879,97
Assistante de direction	Secrétaire ayant une bonne connaissance de l'entreprise et du métier, capable de jouer le rôle d'interface avec les différents services de l'entreprise et avec l'extérieur.	207	11 357,82	1 298,59	12 656,41
		à 227	12 455,84	1 424,13	13 879,97
Agent commercial	Visite de clientèle suivant les instructions reçues.	207	11 357,82	1 298,59	12 656,41
	Visite de clientèle et préparation des études devis.	227	12 455,84	1 424,13	13 879,97

(1) Les agents de maîtrise peuvent avoir un statut " Assimilé cadre ". Par contre, aucune inscription - au titre de l'article 36 du régime cadre - ne sera recevable en dessous du coefficient 181 de la grille Employés.

Grille des salaires minima mensuels applicables à la date d'entrée en vigueur de l'accord sur la réduction du temps de travail

CADRES
SNELPD

QUALIFICATION	DÉFINITION	COEFFICIENT	SALAIRE mensuel de base 151,66 h (en francs)	COMPLÉMENT RTT 17,34 h	SALAIRE mensuel minimum conventionnel (en francs)
Secrétaire de direction	Secrétaire ayant l'ensemble des compétences liées à cette fonction.	248	13 608,45	1 555,92	15 164,37
Attaché commercial	Connaissant l'ensemble des techniques du métier et habilité à donner des prix. (Ce salaire peut comprendre une partie fixe et une partie mobile.)	248	13 608,45	1 555,92	15 164,37
Analyste programmeur	Réalise à partir d'un cahier des charges un dossier d'analyse et de programme complet, y compris les codifications et contrôles.	248	13 608,45	1 555,92	15 164,37
		à 290	15 912,17	1 819,31	17 731,48

Chef d'atelier	Professionnel qualifié connaissant l'ensemble des techniques du matériel mis en oeuvre et ressources humaines.	248	13 608,45	1 555,92	15 164,37
		254	13 937,55	1 593,55	15 531,10
		264	14 486,56	1 656,32	16 142,88
Responsable de production	Professionnel qualifié connaissant l'ensemble des techniques mises en oeuvre et apte à définir les gammes et coûts de production.	290	15 912,17	1 819,31	17 731,48
Chefs des ventes	Suivant leur responsabilité et l'importance du chiffre des ventes géré et de leur connaissance du marché ayant sous ses ordres : - jusqu'à 3 attachés commerciaux ; - plus de 3 attachés commerciaux.	264	14 486,56	1 656,32	16 142,88
		290	15 912,17	1 819,31	17 731,48
Chef comptable	Suivant leur responsabilité, la taille de l'entreprise et leur expérience professionnelle.	248	13 608,45	1 555,92	15 164,37
		à 290	15 912,17	1 819,31	17 731,48
Directeur de production	Position I, 1er échelon " Cadre ".	310	17 010,19	1 944,85	18 955,04
Directeur d'exploitation					
Directeur commercial	Position II, confirmé.	362	19 862,91	2 271,02	22 133,93
Directeur administratif et financier	Position III, supérieur.	414	22 717,15	2 597,36	25 314,51
(1) Les agents de maîtrise peuvent avoir un statut " Assimilé cadre ". Par contre, aucune inscription - au titre de l'article 36 du régime cadre - ne sera recevable en dessous du coefficient 181 de la grille Employés.					

Avenant n° 8 du 27 mars 2002 relatif aux dispositions générales (réduction du temps de travail et l'organisation du travail)

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des entreprises de logistique de publicité directe.
Organisations de salariés	Industries polygraphiques CFE-CGC ; Fédération communication et culture FTILAC-CFDT ; Syndicat national publicité CFTC.

Dispositions générales (réduction du temps de travail et l'organisation du travail)

En vigueur non étendu

Entre les parties signataires, les modifications suivantes sont convenues afin de permettre aux entreprises de moins de 20 salariés ayant déposé un dossier d'accès direct avant le 31 décembre 2001 de bénéficier de l'aide incitative prévue par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, et ce dans le cadre de l'extension de l'accord de branche sur la réduction du temps de travail et l'organisation du travail du 19 septembre 2000.

Nouveaux textes

4.4.4. Dispositions générales.

L'entreprise s'engage à respecter l'ensemble des dispositions prévu dans l'accord national de branche sur la réduction du temps de travail et l'organisation du travail.

L'entreprise s'engage dans ce cadre à créer ou à préserver l'emploi et, dans la mesure du possible, à favoriser le passage d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps complet, et ce conformément aux dispositions légales.

En application de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, les entreprises pourront bénéficier de l'aide incitative à condition de respecter les clauses ci-après :

- organiser une réduction du temps de travail effectif d'au moins 10 % par rapport à la durée initiale ;
- prévoir un engagement d'embauche à la hauteur d'au moins 6 % de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail, ainsi qu'un engagement de maintien des effectifs pendant au moins 2 ans.

L'entreprise s'engage à informer et à afficher un document précisant les modalités selon lesquelles la durée du travail est fixée dans les limites définies conformément au dispositif d'accès direct.

L'entreprise s'engage, conformément à l'article 13.2.1, à adresser à la commission paritaire de branche sur la mise en place de la réduction et l'organisation du temps de travail, un document précisant les modalités selon lesquelles la durée du travail est fixée dans l'entreprise, ce dernier devra préciser également les moyens mis en oeuvre pour assurer le suivi de la réduction du temps de travail.

L'entreprise s'engage à transmettre aux organismes de recouvrement des cotisations sociales une déclaration précisant les modalités selon lesquelles la durée du travail est fixée et à tenir également à disposition aux fins de contrôle tous documents justificatifs du respect de ses engagements.

L'entreprise s'engage à respecter les dispositions légales si un salarié refuse les modifications liées à la réduction du temps de travail.

Fait à Paris, le 27 mars 2002.

Avenant n° 9 du 9 octobre 2002 relatif aux délégués du personnel et au comité d'entreprise

Signataires	
Organisations patronales	SNELPD.
Organisations de salariés	Syndicat national publicité CFTC ; Syndicat national presse édition publicité CGT-FO ; FILPAC-CGT.

Délégués du personnel et comité d'entreprise

En vigueur étendu

La nouvelle rédaction ci-dessous précise les modalités des ressources d'un comité d'entreprise, ces dernières ne pourront faire l'objet d'aucune rétroactivité.

Article 12

Délégués du personnel et comité d'entreprise

.....

Les parties demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 9 octobre 2002.

Avenant du 19 décembre 2002 relatif à la classification des emplois et aux qualifications de l'ensemble du personnel salarié

Classification des emplois et des qualifications de l'ensemble du personnel salarié

En vigueur étendu

Les dispositions faisant l'objet du présent accord annulent et remplacent toutes les classifications antérieures prévues au articles 15, 26, 45, 47 et 50 de la convention collective.

(voir ces articles)

L'application de cette nouvelle grille ne pourra entraîner, d'une part, un baisse des salaires réels, et, d'autre part, une modification des statuts et ce à travail égal pour les salariés présents à la date de la signature de l'accord.

Le présent accord étant fondé sur une méthode novatrice, les parties signataires conviennent qu'aucune correspondance ne pourra être établie entre les coefficients de la classification antérieure et les groupes figurant au présent accord.

Afin de permettre la mise en place de cette nouvelle classification, les parties décident que les nouvelles cotations soient effectives au plus tard le 1er janvier 2004.

Ces cotations seront revalorisées en fonction des accords salariaux conclus entre les parties.

Les parties demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 19 décembre 2002.

Avenant n° 10 du 8 décembre 2003 portant diverses modifications

Signataires

Organisations patronales	Le SNELPD,
Organisations de salariés	Le syndicat national du personnel des industries polygraphiques CFE-CGC ; La fédération communication et culture FTILAC-CFDT ; Le syndicat national presse édition publicité CGT-FO,

Avenant portant diverses modifications

En vigueur étendu

Les modifications suivantes sont convenues afin de mettre en conformité la convention collective nationale ' Entreprises de logistique de publicité directe ' avec le code du travail pour les articles ci-dessous.

Article 28

Heures supplémentaires

La nouvelle rédaction annule et remplace seulement le chapitre 28.6.

(voir cet article)

Avenant portant diverses modifications

En vigueur étendu

Article 30

Travail de nuit

La nouvelle rédaction annule et remplace :

(voir cet article)

30.1. Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur qui :

- soit accompli, selon son horaire de travail habituel, au moins 2 fois par semaine et au moins 3 heures de son travail quotidien durant la plage de l'horaire de nuit ;

- soit accompli au cours de la période du décompte du temps de travail effectif au moins 270 heures de travail de nuit.

30.2. Plage horaire de travail de nuit

La plage horaire du travail effectif de nuit est fixée :

- soit entre 21 heures et 6 heures ;

- soit entre 22 heures et 7 heures.

30.3. Organisation du travail de nuit

La durée maximale quotidienne du travail effectif de nuit ne peut excéder 8 heures. Toutefois, cette durée maximale quotidienne pourra être portée à 9 heures de travail effectif lorsque les contraintes d'organisation l'exigeront. Cette heure de dépassement ne bénéficie pas des contreparties définies au 1er et au 2e (1) alinéa du chapitre 30.4.

La durée maximale hebdomadaire du travail effectif de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 42 heures.

Les dispositions prévues à l'article 22.4 de la convention collective concernant le temps de pause doivent être respectées.

30.4. La détermination des contreparties

Tous les salariés qui relèvent du statut défini au chapitre 30.1 et qui accomplissent la totalité de leur temps de travail effectif quotidien durant la plage de l'horaire de nuit retenue par l'entreprise bénéficient, seulement sur un maximum de 8 heures par nuit, d'une rémunération majorée de 25 %.

En supplément de la rémunération ci-dessus, un repos de compensation sera attribué. Le temps du repos de compensation sera égal à 2,13 % des heures de nuit effectuées au-delà de la 270e heure de nuit de la période du décompte du temps de travail effectif.

Le nombre des heures de repos de compensation ne pouvant pas excéder 28 heures, soit 4 jours ouvrables sur la période du décompte du temps de travail effectif.

Le droit de prendre un repos de compensation acquis au cours de la période du décompte du temps de travail effectif est ouvert à compter du moment où celui-ci atteint 7 heures.

Le repos peut être pris, soit par journée entière, soit par demi-journée, sur la base du nombre d'heures que le salarié aurait travaillées s'il n'avait pas pris son repos.

La demande de repos doit s'effectuer au plus tard 7 jours francs l'avance, l'employeur ayant le même délai pour répondre sans différer le repos de plus de 2 mois.

Le nombre d'heures de repos acquis doit faire l'objet d'une information sur le bulletin de paie ou sur document annexe.

Seuls 2 cas permettent de remplacer la prise de repos par une indemnité compensatrice sur la base du taux horaire sans la majoration de 25 % :

- la résiliation du contrat pour quelque cause que ce soit ;

et

- l'existence d'un droit partiel n'atteignant pas 7 heures en fin de période du temps de travail effectif.

Dans le cas de dérogation aux durées maximales de travail de nuit des contreparties légales de périodes de repos d'une durée équivalente au nombre d'heures de dépassement par rapport à 8 heures devront être prises au plus tard dans un délai de 6 mois sans incidence sur le salaire.

30.5. Dispositions spécifiques

L'entreprise assurera une égalité de traitement entre les hommes et les femmes pour affecter un(e) salarié(e) à un poste de travail de nuit.

L'entreprise doit respecter toutes dispositions concernant la mutation d'un travailleur d'un poste de jour à un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour.

Tout travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière préalable, avant son affectation sur un poste de nuit, donnant lieu à une fiche d'aptitude renouvelée obligatoirement tous les 6 mois.

Tout travailleur de nuit doit pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions de formation.

Toute travailleuse de nuit enceinte dont l'état de grossesse a été médicalement constaté, après en avoir fait la demande par écrit, doit être affectée à un poste de jour.

Les modifications ci-dessus entreront en vigueur à compter du 1er janvier 2004.

Les parties demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 8 décembre 2003.

Adhésion par lettre du 8 septembre 2004 de la fédération nationale SAMUP (FNS) à la convention collective et à des avenants

Lettre d'adhésion de la fédération nationale SAMUP (FNS) à la convention collective et à des avenants

En vigueur

Paris, le 8 septembre 2004.

La fédération nationale SAMUP (FNS), 21 bis, rue Victor-Massé, 75009 Paris, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, service des conventions collectives, BP 11, 210, quai de Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10.

Madame, Monsieur,

Par application des dispositions combinées des articles L. 132-9, dernier alinéa, et L. 132-10 du code du travail, je vous informe que la fédération nationale SAMUP, domiciliée 21 bis, rue Victor-Massé, 75009 Paris, a décidé d'adhérer par la présente à la convention collective dans les entreprises de logistique et publicité directe (n° 3261), ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants.

Aussi, nous vous prions de bien vouloir prendre acte de notre démarche et prendre toutes mesures aux fins de l'officialiser, ainsi que de nous adresser le récépissé de dépôt d'adhésion.

Nous vous saurions gré de bien vouloir nous indiquer par recours de courrier, la liste de tous les adhérents actuels à cette convention.

Je vous prie de croire, en l'assurance de mes salutations distinguées.

Le président.

Avenant n° 11 du 7 décembre 2004 relatif à la durée du travail

Signataires	
Organisations patronales	SNELPD.
Organisations de salariés	Syndicat national du personnel des industries polygraphiques CFE-CGC ; Fédération communication et culture FTILAC-CFDT.

Durée du travail

En vigueur non étendu

Entre les parties signataires, les modifications suivantes sont convenues afin de mettre en conformité la convention collective nationale ' Entreprises de logistique de publicité directe ' avec le code du travail pour les articles ci-dessous.

Article 22

Durée du travail

(voir cet article)

Les modifications ci-dessus entreront en vigueur à compter du 1er janvier 2005.

Les parties demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 7 décembre 2004.

Avenant n° 13 du 26 juin 2006 portant modification de certains articles de la convention

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat des entreprises de logistique de communication écrite directe (SELCED).
Organisations de salariés	Syndicat national du personnel des industries polygraphiques CFE-CGC ; Fédération communication et culture CFDT ; Syndicat national publicité CFTC.

Modification de certains articles de la convention

En vigueur étendu

Entre les parties signataires, les modifications suivantes sont convenues afin de mettre en conformité la convention collective nationale n° 3261 du secteur du routage après la fusion du syndicat national des entreprises de logistique de publicité directe et du syndicat national des messageries d'abonnements de périodiques.

A compter de la ratification de cet avenant et au plus tard à compter du 1er janvier 2007, l'ensemble des activités du secteur du routage entrera dans le

champ d'application de la convention collective nationale n° 3261 qui sera dorénavant dénommée comme suit : ' Convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe '.

En conséquence, cet avenant rendra caduc l'accord national professionnel du 8 avril 1997 relatif au secteur du routage de journaux périodiques aux abonnés (accord étendu, arrêté d'extension du 20 octobre 1997 et paru au Journal officiel du 30 octobre 1997) après les formalités de dénonciation par le syndicat national des messageries d'abonnements de périodiques auprès des autorités concernées.

Énumération des articles ou chapitres modifiés par cet avenant :

(voir les articles de la convention modifiés)

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 26 juin 2006.

Avenant n° 14 du 3 septembre 2009 portant modification de la convention

Signataires	
Organisations patronales	Le SELCED,
Organisations de salariés	La FILPAC CGT ; Le SNPEP CGT-FO ; La FPT CFTC ; L'IP CFE-CGC ; Le S3C CFDT,

En vigueur étendu

Il a été convenu les modifications suivantes afin de mettre en conformité la convention collective nationale des entreprises de logistiques de communication écrite directe avec le code du travail pour les articles ci-dessous.

Nouvel article 5 :

« Article 5

Commission paritaire d'interprétation

D'une part, les divergences qui pourraient survenir dans une entreprise de la profession sur l'application à l'entreprise de la présente convention ou sur l'interprétation d'une clause de celle-ci seront portées devant une commission paritaire d'interprétation qui se réunira sur convocation de son président faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, à la demande d'une des organisations contractantes, dans un délai maximum de 1 mois après la date de présentation de cette lettre.

D'autre part, elle valide après vérification les modalités des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement concernant la durée du travail par convention individuelle de forfait en jours sur l'année pour les entreprises dépourvues d'un délégué syndical (voir art. 22. 3. 4).

La commission d'interprétation est constituée de 2 représentants de chacune des organisations de salariés contractantes, d'une part, et d'un nombre de représentants des employeurs égal à celui de l'ensemble des représentants des organisations de salariés, d'autre part.

Les organisations contractantes d'employeurs disposent d'un nombre de voix égal au total de celles des organisations de salariés.

La commission peut :

- soit émettre un avis sur l'interprétation d'une clause litigieuse, cet avis s'imposant à chaque partie dès lors qu'il aura recueilli au moins les deux tiers des voix des membres présents ou représentés ;

- soit, constatant la nécessité de modifier la clause litigieuse, arrêter à la même majorité un projet de texte qui sera soumis à la procédure de révision prévue à l'article 4.

Un règlement intérieur détermine les règles de fonctionnement de cette commission. »

Nouvel article 15 :

« Article 15

Période d'essai

Sauf stipulations contraires du contrat de travail des intéressés, tout nouvel embauché est soumis à une période d'essai, au cours de laquelle le contrat de travail peut être résilié par écrit par l'une ou l'autre partie sans indemnité, conformément aux délais de prévenance prévus dans la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, à savoir :

Par l'employeur :

- 24 heures si présence inférieure à 8 jours ;
- 48 heures si présence entre 8 jours et 1 mois ;
- 2 semaines si présence de plus de 1 mois ;
- 1 mois si présence supérieure à 3 mois.

Par le salarié :

- 24 heures si présence inférieure à 8 jours ;
- 48 heures si présence supérieure à 8 jours.

La durée de la période d'essai est déterminée en fonction de la position occupée par le salarié dans la classification des emplois. Elle est fixée à :

- 1 mois pour les salariés compris dans le groupe III « Ouvriers-employés » ;
- 2 mois pour les salariés compris dans le groupe II « Agents de maîtrise » et le groupe I « Cadres », échelons D, E, F et G « Cadres » ;
- 3 mois pour les salariés compris dans le groupe I « Cadres », échelons A, B et C.

Ces périodes d'essai pourront être renouvelées une fois d'une période de même durée, après accord écrit du salarié, sur proposition écrite de l'employeur en créant les conditions d'une formation adaptée. »

Nouvel article 22 :

« Article 22

Durée du travail

22. 1. La durée nationale de travail est fixée conformément aux accords conventionnels en vigueur, soit 35 heures hebdomadaires.

22. 2. La semaine de travail débute le lundi à 7 heures (elle peut débiter à 5 heures ou 6 heures dans le cas de travail en plusieurs équipes), étant précisé que la semaine peut comporter 6 journées de 24 heures considérées comme ouvrables sous réserve des dispositions législatives en vigueur.

22. 3. Modalités de l'organisation du travail

22. 3. 1. Horaire hebdomadaire inscrit dans un cycle régulier de 35 heures sur 4 à 6 jours avec :

- répartition égale sur les jours ouvrables ;

- répartition inégale sur différents jours ouvrables, à condition qu'il s'agisse d'un horaire hebdomadaire constant.

22. 3. 2. Horaire hebdomadaire soumis à des variations dans l'année

Période de décompte de l'horaire pour le personnel hors forfait jour.

De façon à compenser les hausses et les baisses d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier autour de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures ou d'une durée inférieure dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs, ne pouvant en tout état de cause excéder 1 607 heures, nombre qui équivaut à la moyenne annuelle des 35 heures, après prise en compte du repos hebdomadaire, des 5 semaines des congés payés et des jours fériés légaux et / ou les 7 heures correspondant à la journée de solidarité compris dans la période.

La durée journalière du travail effectif ne peut excéder 10 heures et être inférieure à 4 heures.

La durée hebdomadaire du travail peut être comprise entre 0 jour et 6 jours et ne peut comprendre plus d'une journée de 4 heures sauf accord d'entreprise et pour les contrats à temps partiel.

La durée hebdomadaire du travail ne peut excéder 46 heures sur une semaine et 43 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

La durée journalière peut être répartie soit :

- selon une répartition égale sur les jours ouvrables dans la semaine ;
- selon une répartition inégale sur différents jours ouvrables dans la semaine.

Programmation indicative des variations d'horaire.

L'organisation de la modulation du temps de travail doit permettre à l'entreprise d'établir des variations d'horaire (plage haute, plage normale, plage basse).

Au début de la période de décompte de l'horaire une programmation indicative est communiquée aux salariés après consultation des représentants du personnel cette consultation a lieu au moins 7 jours avant le début de la période sur laquelle est calculé l'horaire.

Conformément aux articles L. 3122-2 et suivants du code du travail la programmation indicative de la modulation doit être établie pour l'ensemble de la période de modulation.

Modification de la durée et de la répartition des horaires de travail.

La durée de l'horaire de travail ainsi que les modalités de répartition prévues à la programmation indicative pourront être modifiées selon les dispositions suivantes :

Modification de la programmation indicative.

Les changements d'horaires à l'intérieur de la programmation indicative peuvent intervenir en respectant un délai de prévenance de 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle ce changement doit intervenir.

Cet ajustement viendra imputer le décompte des heures supplémentaires défini aux articles 28. 3. 1 et 28. 3. 2.

Cependant, ce délai peut être réduit dans des conditions fixées par accord collectif d'entreprise lorsque les caractéristiques particulières de l'activité, précisées dans l'accord, le justifient. Dans ce cas, des contreparties au bénéfice du salarié doivent alors être prévues dans l'accord d'entreprise.

22. 3. 3. Horaire de 35 heures avec réduction du temps de travail sous forme de jours de repos supplémentaires

Conformément à la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 et à la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, l'entreprise assujettie au présent accord pourra faire le choix d'organiser la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos proportionnels à cette réduction.

Le délai de prévenance défini au 22. 3. 2 doit être respecté dans ce type d'organisation.

Les modalités de prise de ces jours ainsi que le délai maximal pour les prendre sont fixés par accord d'entreprise. Chaque salarié choisira l'utilisation d'au moins 50 % de ces jours.

En absence d'accord individuel ou collectif plus favorable, ces jours seront pris par journée entière, par semaine. Ils peuvent être accolés un jour avant et / ou après aux congés payés légaux et à un jour férié.

La mise en place de ce système dans lequel les entreprises pourront rester à une durée effective supérieure à la durée légale pendant une partie de l'année implique le lissage de la rémunération.

Pour l'entreprise ayant opté pour un système d'organisation du travail tel que défini ci-dessus, les heures supplémentaires seront décomptées au-delà du temps de travail collectif maintenu et conformément à l'article 28. 3.

22. 3. 4. Temps de travail des personnels en forfait jours sur l'année

La conclusion d'une convention individuelle de forfait en jours sur l'année est fixée par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

Cet accord collectif préalable détermine les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention de forfait ainsi que la durée annuelle en jours.

Les catégories de salariés prévues par les dispositions légales :

- a) Les cadres qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- b) Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

La convention de forfait en jours sur l'année est conclue dans la limite de la durée annuelle de travail fixée conformément aux dispositions légales, et, en tout état de cause, le nombre de jours effectif de travail ne pourra dépasser le plafond de 218 jours sur la période annuelle de référence. Dans le cas d'un salarié n'ayant pas acquis un droit complet à congés payés, le plafond légal de 218 jours est majoré des jours ouvrés de congés manquants.

Pour les entreprises dépourvues de délégué syndical, la validité de l'accord collectif d'entreprise ou d'établissement négocié et conclu est subordonnée à leur conclusion par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles et à l'approbation par la commission paritaire d'interprétation prévue à l'article 5 de la convention collective.

22. 4. Conformément à la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 et à la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié ne bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes, sauf dispositions d'entreprise ou d'établissement plus favorables, quelle que soit l'organisation du travail. »

Nouvel article 27 :

« Article 27

Rôle de l'encadrement

Le personnel de maîtrise (techniciens, agents de maîtrise et assimilés) et les cadres sont appointés selon leur fonction, leur technicité et les responsabilités qui leur sont confiées. Ils sont rémunérés au mois. Ne subissant pas les conséquences du manque de travail, leurs appointements ne sont affectés ni par les jours chômés ni en cas de restriction momentanée de l'activité.

Pour les personnels rattachés à l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, les dépassements de l'horaire au-delà de la durée légale ou conventionnelle du travail sont considérés comme des heures supplémentaires elles sont rémunérées ou prises en temps de repos à l'initiative du salarié, aux mêmes taux majorés dont bénéficient les ouvriers et les employés placés sous leurs ordres.

Pour les personnels rattachés à une convention en forfait jours sur l'année, ils doivent considérer comme normal de prolonger occasionnellement leur présence pour la bonne organisation du travail dont ils ont la responsabilité sans que cela entraîne une rémunération supplémentaire, sous réserve de l'observation des règles définies par la jurisprudence en matière de rémunération forfaitaire. »

Nouvel article 28 :

« Article 28

Heures supplémentaires

28. 6. Contingent annuel d'heures supplémentaires sans autorisation de l'inspecteur du travail

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, le contingent annuel d'heures supplémentaires sans autorisation de l'inspecteur du travail sera fixé différemment selon les modalités distinctes d'aménagement du temps de travail.

28. 6. 1. Le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu par l'article L. 3121-11 du code du travail est fixé à 180 heures pour les modalités d'aménagement du temps de travail fixées aux articles 22. 3. 1 et 22. 3. 3 de la convention collective. Ce nombre d'heures supplémentaires peut être porté sur la base du volontariat jusqu'au contingent légal (220 heures à la date de la signature de cet avenant).

28. 6. 2. Le contingent annuel est ramené à 140 heures au lieu de 180 heures dans le cas général pour les modalités d'aménagement du temps de travail fixé à l'article 22. 3. 2 de la convention collective. Ce nombre d'heures supplémentaires peut être porté sur la base du volontariat jusqu'au contingent légal (220 heures à la date de la signature de cet avenant).

28. 6. 3. La contrepartie obligatoire en repos intervient pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà des contingents de 180 heures ou de 140 heures ; elle est fixée conformément aux dispositions réglementaires à la date de la signature de cet avenant :

- 100 % pour toutes les entreprises.

La prise de la contrepartie est acquise dès lors que le cumul atteint une journée de travail effectif conformément à l'horaire en vigueur et peut être prise par demi ou journée entière après l'accord du chef d'entreprise. »

Nouvel article 35 :

« Article 35

Maladie. - Accident

Les absences dues à l'incapacité temporaire de travail résultant de maladie ou d'accident, constatées par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, ne constituent qu'une simple suspension de contrat.

Toutefois, si la maladie devait occasionner une interruption de travail de 2 années consécutives et après évaluation médicale par la médecine du travail et, le cas échéant, recherche d'un emploi compatible avec l'état de l'intéressé notamment (mi-temps thérapeutique), le contrat de travail se trouverait rompu de plein droit en application des dispositions régissant le licenciement, mais sans préavis de part et d'autre.

1. En cas d'accident du travail :

- le salarié ayant moins de 6 mois d'ancienneté percevra uniquement les indemnités de la sécurité sociale ;

- le salarié ayant plus de 6 mois d'ancienneté percevra un complément de salaire net à charge de l'entreprise, tant qu'il sera pris en charge par la sécurité sociale, égal à la différence entre le montant des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et les appointements nets de l'intéressé, pendant une durée maximale de 1 an, sans que la rémunération nette de l'intéressé puisse dépasser celle qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

2. En cas de maladie ou d'accident de trajet à la condition d'être pris en charge par la sécurité sociale :

- le salarié ayant moins de 1 an d'ancienneté percevra uniquement les indemnités de la sécurité sociale ;

- le salarié ayant plus de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au premier jour d'arrêt a droit au maintien de son salaire, à partir du 8e jour d'arrêt, tant qu'il sera pris en charge par la sécurité sociale, dans les limites suivantes :

- pendant les 30 jours suivants, un complément de salaire net à charge de l'entreprise, égal à la différence entre, d'une part, le montant des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et, d'autre part, les appointements nets de l'intéressé ;

- pendant une seconde période de 30 jours, un complément de salaire égal à la différence entre, d'une part, le montant des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et, d'autre part, dans la limite de 66, 6 % de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Ces 2 périodes de 30 jours sont chacune augmentée de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté (en sus du seuil de 3 ans déjà exigé) sans que chacune d'elles puisse dépasser 90 jours.

Le plafond d'indemnisation s'analyse comme suit :

- les durées d'indemnisation s'entendent par période de 12 mois : au cours d'une période de 12 mois, un salarié ne peut recevoir au titre de ces différents arrêts un nombre de jours indemnisés supérieur au contingent auquel il a droit. Il faut donc calculer à chaque arrêt de travail combien de jours ont déjà été indemnisés dans les 12 mois qui précèdent (le point de départ de ce compte à rebours étant fixé au premier jour du nouvel arrêt et non au premier jour d'indemnisation) ;

- la durée d'indemnisation maximum pour la maladie et accident de trajet ne peut excéder le nombre de jours indemnisés dans la tranche correspondant à l'ancienneté du salarié.

Le maintien intégral ou partiel du salaire comme défini ci-dessus n'est pas dû lorsque le salarié se voit refuser les indemnités de la sécurité sociale.

De plus, l'indemnisation complémentaire maladie suppose une suspension du contrat de travail. De ce fait, lorsqu'un salarié malade est autorisé par la sécurité sociale à reprendre une activité à temps partiel (mi-temps thérapeutique), il ne pourra prétendre à l'indemnisation complémentaire, et cela bien qu'il continue de percevoir des indemnités journalières de la sécurité sociale.

3. Outre les dispositions conventionnelles prévues aux chapitres Ier et II du présent article, l'entreprise doit souscrire auprès d'un organisme de prévoyance à gestion paritaire une garantie incapacité de travail invalidité et les cotisations afférentes seront prises en charge à 45 % par le salarié et à 55 % par l'entreprise.

L'objet de la garantie a pour but de procurer au salarié en arrêt de travail, pour maladie, un complément aux prestations prévues, d'une part, dans les dispositions légales et, d'autre part, les indemnités journalières ou rentes versées par la sécurité sociale.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées dans les conditions suivantes tant qu'il sera pris en charge par la sécurité sociale :

3. 1. En cas de maladie ou accident de la vie privée, au-delà du 60e jour d'arrêt continu.

3. 2. En cas d'hospitalisation de plus de 3 jours, à partir du 4e.

Ce complément sera, le cas échéant, versé rétroactivement au 4e jour en cas d'hospitalisation après cette date mais dans le cours du même arrêt de travail.

3. 3. Le montant de la garantie prévu aux 3. 1 et 3. 2 est égal à 80 % de la rémunération brute sans pouvoir excéder la rémunération nette de l'intéressé sous déduction d'une part des dispositions de l'accord national de mensualisation et d'autre part des indemnités journalières versées par la sécurité sociale, et quelle que soit l'ancienneté du salarié.

Les indemnités complémentaires ci-dessus sont maintenues, tant que le salarié perçoit les indemnités de la sécurité sociale, pendant une période maximale de 3 ans à compter de l'arrêt, sans pouvoir dépasser la date d'effet de la retraite ou le 65e anniversaire ou la date de mise en invalidité.

3. 4. En cas d'invalidité permanente reconnue par la sécurité sociale, le salarié recevra d'un organisme paritaire une rente complémentaire égale à sa rémunération nette, sous déduction des prestations de la sécurité sociale, et cela jusqu'au 60e anniversaire de l'intéressé (ou jusqu'à son décès, si celui-ci survient avant).

Les parties conviennent que cet organisme de prévoyance, institution agréée par arrêté du ministère du travail, est Audiens Prévoyance et que les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective sont tenues d'y affilier obligatoirement leur personnel.

Le bénéfice des dispositions précédentes concernant les absences pour maladie ou accident de trajet n'est acquis au salarié que dans la mesure où celui-ci :

- fait parvenir à son employeur, sauf cas de force majeure, dans les 3 jours suivant l'arrêt de travail, un certificat médical justificatif ;

- accepte de se soumettre à la contre-visite médicale que l'employeur pourrait exiger le cas échéant, et sous réserve des conclusions du médecin contrôleur mandaté par ce dernier.

4. Comité paritaire de gestion, il est mis en place un comité paritaire de gestion chargé de choisir et de surveiller le régime de prévoyance instauré par la convention collective.

Il sera saisi par l'institution désignée pour en assurer la gestion pour tout problème relatif à l'interprétation et au fonctionnement du régime.

Par ailleurs, l'institution désignée présentera les résultats financiers tous les ans, au minimum dans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice pour examen par le comité.

A l'issue de cet examen, le comité prendra toutes les mesures nécessaires au maintien ou l'aménagement des conditions de la mutualisation des différentes garanties prévues au chapitre III du présent article.

5. En cas de maladie ou accident d'enfant à charge de moins de 12 ans, il sera accordé, sur présentation d'un certificat médical, une autorisation d'absence rémunérée dans la limite de 3 jours par année civile, et par foyer. (ramenés au prorata du nombre de mois entiers dans le cas d'une embauche en cours d'année). »

Nouvel article 47 :

« Article 47

Indemnité de licenciement

Il est attribué à tout salarié licencié justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise une indemnité de licenciement distincte de l'indemnité de préavis, sauf lorsque le licenciement résulte d'une faute grave ou d'une faute lourde.

Le montant de l'indemnité de licenciement varie en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Il s'établit comme suit, sans pouvoir se cumuler avec l'indemnité fixée par les dispositions légales :

1. Pour les salariés compris dans le groupe III :

- après 1 an d'ancienneté, il sera alloué au salarié 25 % de mois par année de présence à compter de la date de son engagement dans l'entreprise ;
- après 5 ans d'ancienneté, il sera alloué au salarié 30 % de mois par année de présence à compter de la 6e année ;
- après 10 ans d'ancienneté, il sera alloué au salarié 35 % de mois par année de présence à compter de la 11e année ;
- après 20 ans d'ancienneté, il sera alloué au salarié 38 % de mois par année de présence à compter de la 21e année.

En aucun cas le montant de cette indemnité ne peut excéder 14 mois de rémunération.

2. Pour les salariés compris dans les groupes II et I :

- après 1 an d'ancienneté, il sera alloué au salarié 25 % de mois par année de présence à compter de la date de son engagement dans l'entreprise ;
- après 5 ans d'ancienneté, il sera alloué au salarié 37 % de mois par année de présence à compter de la 6e année ;
- après 10 ans d'ancienneté, il sera alloué au salarié 47 % de mois par année de présence à compter de la 11e année ;
- après 20 ans d'ancienneté, il sera alloué au salarié 50 % de mois par année de présence à compter de la 21e année.

En aucun cas le montant de cette indemnité ne peut excéder 14 mois de rémunération.

Pour les années incomplètes, l'indemnité de licenciement est calculée proportionnellement au nombre de mois de présence.

Pour tout licenciement intervenant jusqu'au 31 décembre 2009, les indemnités ci-dessus ne pourront pas être inférieures aux dispositions conventionnelles antérieures. »

Nouvel article 48 :

« Article 48

Départ en retraite

Cessation d'activité pour cause de départ volontaire à la retraite à l'initiative du salarié

Le salarié pouvant bénéficier des conditions d'ouverture du droit à une pension de vieillesse aux régimes de base à taux plein doit notifier à son employeur sa décision de faire valoir ses droits à retraite en respectant un délai de prévenance de 2 mois.

Il est attribué à tout salarié justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise une indemnité de départ en retraite dont le montant varie en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Il s'établit comme suit, sans pouvoir se cumuler avec l'indemnité fixée par les dispositions légales :

1. Pour les salariés compris dans le groupe III :

- après 1 an d'ancienneté, il sera alloué au salarié 8 % de mois par année entière de présence à compter de la date de son engagement dans l'entreprise ;
- après 5 ans d'ancienneté, il sera alloué au salarié 10 % de mois par année entière de présence à compter de la 6e année ;
- après 10 ans d'ancienneté, il sera alloué au salarié 12 % de mois par année entière de présence à compter de la 11e année.

En aucun cas le montant de cette indemnité ne peut excéder 4 mois de rémunération.

2. Pour les salariés compris dans les groupes II et I :

- après 1 an d'ancienneté, il sera alloué au salarié 8 % de mois par année entière de présence à compter de la date de son engagement dans l'entreprise ;
- après 5 ans d'ancienneté, il sera alloué au salarié 12 % de mois par année entière de présence à compter de la 6e année ;
- après 10 ans d'ancienneté, il sera alloué au salarié 15 % de mois par année entière de présence à compter de la 11e année.

En aucun cas le montant de cette indemnité ne peut excéder 5 mois de rémunération.

L'indemnité de départ à la retraite se calcule à la date de la cessation définitive du contrat. »

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Accord du 7 octobre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Organisations patronales	SNCD logistique.
Organisations de salariés	SNPEP FO ; FPT CFTC ; IP CFE-CGC ; S3C CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale porte une réforme globale de l'ensemble des

champs de la formation professionnelle : de nouveaux outils apparaissent, le financement et le contrôle de la formation professionnelle sont modifiés, l'apprentissage a un nouveau visage et la démocratie sociale est renforcée.

Cette réforme a pour ambition d'installer le salarié au cœur des dispositifs de formation et de lui permettre de se former tout au long de sa vie professionnelle. Cette réforme accroît également des mécanismes de solidarité avec l'orientation des fonds vers la qualification des personnes qui en ont le plus besoin (demandeurs d'emploi, salariés non qualifiés, salariés des TPE-PME et salariés confrontés aux mutations économiques).

La loi incite les employeurs à faire de la formation professionnelle un véritable levier de compétitivité en passant d'une obligation de « financer » à une obligation de « former » et en simplifiant le système de collecte, notamment.

C'est pourquoi les parties signataires du présent accord entendent donner une très forte impulsion à la politique de la formation de la branche, comme un levier de développement des entreprises et des compétences et des qualifications des salariés dans la profession, dans un esprit d'anticipation des besoins en compétences et de renforcement de l'adaptation des salariés aux évolutions techniques de leur poste de travail.

Dans cette optique, les parties signataires souhaitent associer pleinement l'OPCA de la branche (à savoir l'OPCA AGEFOS-PME à la date de signature du présent accord) dans la diffusion d'informations et de conseils auprès des entreprises et des institutions représentatives du personnel de la branche.

Les parties signataires conviennent de ce qui suit :

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application de l'accord est celui de la convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe du 19 novembre 1991 modifié par l'avenant n° 13 du 26 juin 2006.

Le présent accord annule et remplace l'accord du 7 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Le présent accord s'applique selon les dispositions sociales et fiscales en vigueur, et il pourra être révisé conformément aux dispositions légales, notamment en cas d'évolutions législatives et réglementaires.

Les partenaires sociaux se rencontreront pour les révisions éventuelles de cet accord.

Les accords d'entreprise et d'établissement relevant de la branche relatifs à la mise en œuvre de la formation tout au long de la vie ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables aux salariés.

Objectifs de la politique de la branche

Article 2

En vigueur étendu

Par cet accord national, les organisations signataires se sont attachées à construire une politique de formation ambitieuse pour la branche afin d'assurer le développement des compétences des salariés du secteur, de favoriser et de préparer l'accueil des futurs professionnels dont la branche aura besoin.

De même, il s'agit de doter la profession d'outils financiers conformes à la nouvelle législation et adaptés au soutien de cette politique tant dans la mise en œuvre des actions de formation prioritaires définies par la profession, des plans de formation des entreprises, que du soutien aux initiatives individuelles des salariés.

Dans cette optique, les parties signataires définissent ci-après les axes de développement de la formation professionnelle qu'elles souhaitent mettre en œuvre au travers de la politique de branche :

- élaborer des actions prioritaires définies par la branche (cf. art. 3) ;
- amener les entreprises à intégrer la gestion des compétences et le recours à la formation comme un élément stratégique du développement de la performance de l'entreprise ;
- agir sur des publics prioritaires ;
- disposer de moyens financiers adaptés pour conduire la politique de formation de la branche.

Actions prioritaires définies par la branche

Article 3

En vigueur étendu

La profession s'appuie sur la liste d'actions reconnues prioritaires de façon à inciter les entreprises à organiser celles-ci pour leurs salariés, mais aussi à permettre aux salariés d'y avoir recours.

Sont reconnues prioritaires les actions suivantes :

- formations techniques et professionnelles définies par la branche. La liste d'actions de formation référencées a été établie par la commission paritaire de la formation et actualisée en tant que de besoin. Elle est disponible sur le site de l'OPCA AGEFOS-PME ;
- permettant d'accéder aux certificats de qualification professionnelle définis par la branche ;
- tenant compte de priorités d'intervention identifiées au niveau national par la commission paritaire de la formation.

Plan de formation

Article 4

En vigueur étendu

Les organisations signataires rappellent aux entreprises la nécessité d'élaborer et d'actualiser un programme de formation, de telle façon que celui-ci tienne compte des évolutions technologiques, économiques, organisationnelles, ainsi que celles liées à l'évolution des compétences et des qualifications du personnel de l'entreprise. Dans ce cadre, elles soulignent l'importance de l'implication des instances représentatives au sein des entreprises.

Compte tenu de la structuration du secteur composé de petites et moyennes entreprises, les organisations signataires souhaitent faire accompagner les entreprises dans la formalisation de ces différentes actions de formation, participer à l'information des responsables de PME, sur les dispositifs de formation dont peuvent bénéficier leurs salariés.

Les organisations signataires réaffirment l'importance du travail de conseil et d'information effectué par le réseau des chargés de mission d'AGEFOS-PME.

Période de professionnalisation

Article 5

En vigueur étendu

Les organisations signataires affirment leur attachement à la mise en place des périodes de professionnalisation dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des salariés.

Il s'agit de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre professionnel, ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de la branche.

De même la période de professionnalisation doit permettre au salarié d'accéder à des actions de formation reconnues prioritaires et définies par la branche.

Les demandes de périodes de professionnalisation sont faites à l'initiative du salarié en direction de son employeur. Il ne peut y avoir qu'une seule demande

par an et par salarié.

Elles comportent un document unique qui présente le projet, en précise le contenu, la durée, les modalités d'évaluation et de formation qui sont proposées au salarié.

La demande de prise en charge financière des coûts de formation relatifs à la période de professionnalisation est transmise à AGEFOS-PME.

Contrat de professionnalisation

Article 6

En vigueur étendu

La profession affirme son attachement au contrat de professionnalisation, dont l'objet est de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi. Il s'agit de permettre à son bénéficiaire d'acquiescer un diplôme, un titre professionnel ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de la branche.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier, soit à durée déterminée pour une durée de 6-12 mois, soit à durée indéterminée. Les organisations signataires conviennent de la possibilité d'allonger la durée des actions de professionnalisation jusqu'à 24 mois, si l'action de professionnalisation permet de préparer un certificat de qualification professionnelle validé par la commission paritaire de la formation.

Les périodes de formation en centre et d'évaluation, prévues pendant le contrat de professionnalisation, doivent être au moins de 25 % de la durée totale du contrat.

L'employeur doit ensuite se rapprocher de l'OPCA AGEFOS-PME pour valider avec celui-ci, le programme du contrat de professionnalisation et les conditions de son financement.

Conditions financières de rémunération des contrats de professionnalisation

Article 6.1

En vigueur étendu

Les salariés âgés de moins de 26 ans dans le cadre du contrat de professionnalisation perçoivent une rémunération calculée en fonction de leur niveau de formation :

- 70 % du minimum conventionnel de l'emploi considéré, ou du Smic si celui-ci est plus avantageux, sans effet rétroactif sur les contrats déjà signés ;
- dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau, sa rémunération est majorée de 10 % (soit 80 %).

Pour les bénéficiaires âgés de plus de 26 ans :

- 100 % du Smic ou 85 % du minimum conventionnel de l'emploi considéré si celui-ci est plus avantageux.

Dispositions financières

Article 7

En vigueur étendu

Pour assurer la politique de formation de la branche et la gestion optimale des ressources des entreprises, les parties signataires rappellent que l'ensemble des régimes obligatoires doit être versé au sein d'un OPCA ou d'un OPACIF, en l'occurrence pour la branche à AGEFOS-PME.

Les entreprises versent obligatoirement à AGEFOS-PME les contributions légales et la contribution conventionnelle supplémentaire prévue à l'article 7.2 du présent accord.

Pour les entreprises occupant au moins 10 salariés, l'employeur peut s'engager par accord d'entreprise conclu pour 3 ans à consacrer au moins 0,20 % du montant de la masse salariale brute prévue pour le financement du CPF et son abondement, et d'en conserver la gestion.

Dans ce cas, les contributions légales sont ramenées de 1 % à 0,8 % de la masse salariale brute et l'employeur doit adresser chaque année à AGEFOS-PME une déclaration faisant état des dépenses qu'il consacre au financement du CPF et à ses abondements correctifs.

Pour mémoire, montant des contributions de la branche sur la masse salariale 2014

Collecte 2015

(En pourcentage.)

Nombre de salariés	Moins de 10	De 10 à 19	20 et plus
Plan formation	0,90	0,90	0,90 (dont 50 % OPCA)
Professionnalisation	0,15	0,15	0,50
CIF	-	-	0,20
Versé OPCA/ AGEFOS-PME	1,05	1,05	0,95
Total contributions	1,05	1,05	1,60

Contributions légales nouvelles

Article 7.1

En vigueur étendu

En vertu des dispositions légales en vigueur, les entreprises doivent consacrer au financement de la formation une participation minimale de leur masse salariale brute en fonction des effectifs de l'entreprise, répartie comme suit :

Montant des contributions légales sur la masse salariale 2015

Collecte 2016

(En pourcentage.)

Nombre de salariés	Moins de 10	De 10 à 49	De 50 à 299	300 et plus
Plan formation	0,40	0,20	0,10	-
Professionnalisation	0,15	0,30	0,30	0,40
CPF	-	0,20	0,20	0,20
FFSPP	-	0,15	0,20	0,20
CIF	-	0,15	0,20	0,20
Total contributions légales	0,55	1	1	1

Contribution conventionnelle supplémentaire

Article 7.2

En vigueur étendu

En complément des contributions légales, les entreprises sont tenues de verser à AGEFOS-PME une contribution conventionnelle supplémentaire destinée à accompagner la politique de la formation de la branche d'un montant différencié suivant les effectifs de l'entreprise :

7.2.1. Entreprises de 1 à 19 salariés :

- 0,20 % de la base salariale brute au titre du plan de formation.

7.2.2. Entreprises de 20 salariés et plus :

- 0,40 % de la masse salariale brute au titre du plan de formation.

Montant des contributions légales et conventionnelles sur la masse salariale 2015

Collecte 2016

(En pourcentage.)

Nombre de salariés	Moins de 10	De 10 à 19	De 20 à 49	De 50 à 299	300 et plus
Plan formation légal	0,40	0,20	0,20	0,10	-
Contribution conventionnelle	0,20	0,20	0,40	0,40	0,40
Total plan formation	0,60	0,40	0,60	0,50	0,40
Professionalisation	0,15	0,30	0,30	0,30	0,40
CPF	-	0,20	0,20	0,20	0,20
FFSPP	-	0,15	0,15	0,20	0,20
CIF	-	0,15	0,15	0,20	0,20
Total contributions légales et conventionnelles (1)	0,75	1,20	1,40	1,40	1,40

(1) Montant total versé obligatoirement à AGEFOS-PME à compter de la collecte 2016.

Durée de l'accord

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord a une durée indéterminée. Toutefois, les organisations signataires conviennent de se réunir au moins tous les 3 ans pour négocier sur les objectifs en matière de formation professionnelle. Elles demandent à l'observatoire de l'OPCA AGEFOS-PME de suivre l'évaluation du présent accord tous les ans dans le cadre de ses travaux et de formuler les propositions d'aménagement qui lui sembleront utiles.

Dans ce cadre, le suivi des contributions conventionnelles sera assuré par la commission paritaire chaque année.

Dépôt et demande d'extension

Article 9

En vigueur étendu

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Avenant n° 3 du 17 décembre 2015 à l'accord du 9 novembre 2006 relatif aux garanties collectives et obligatoires d'incapacité et d'invalidité

Signataires	
Organisations patronales	SNCD logistique.
Organisations de salariés	F3C CFDT ; FPT CFTC ; SNPEP CGT-FO ; FILPAC CGT.

Préambule

En vigueur étendu

Depuis la conclusion de l'accord du 9 novembre 2006 instituant des garanties collectives obligatoires d'incapacité et d'invalidité au sein des entreprises de logistique de communication écrite directe, il a été constaté des évolutions législatives ayant des incidences sur les dispositifs de prévoyance.

En effet, l'article 1er de la loi du 14 juin 2013 crée l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale qui instaure l'obligation pour tous les employeurs de maintenir à leurs anciens salariés, sous certaines conditions, les couvertures collectives de prévoyance dont ils bénéficiaient avant la cessation de leur contrat de travail.

En conséquence, afin de garantir la pérennité du régime tout en préservant les objectifs fondateurs de mutualisation et de solidarité, le comité paritaire de gestion a proposé de réviser les termes de l'accord du 9 novembre 2006 précité de la manière suivante :

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objets :

- de réviser le montant des cotisations afin notamment de garantir le financement du maintien des garanties prévoyance assuré par un système de mutualisation. La cotisation des actifs (employeur et salariés) devant contribuer à pérenniser le dispositif et à financer la portabilité ;

- de modifier les prestations en cas d'incapacité et d'invalidité totale ou partielle.

Modification de l'article 2.2 relatif au taux des cotisations

Article 1.1

En vigueur étendu

« 2.2. Taux de cotisations

Les salariés et les entreprises acquittent une cotisation égale à :

A compter du 1er janvier 2016

(En pourcentage.)

	Cadre		Non-cadre	
	TA	TB	TA	TB
Incapacité	0,50	1,33	0,74	0,74
Invalidité	0,40	0,95	0,43	0,43
Total	0,90	2,28	1,17	1,17

A compter du 1er janvier 2017

(En pourcentage.)

	Cadre		Non-cadre	
	TA	TB	TA	TB
Incapacité	0,53	1,41	0,78	0,78
Invalidité	0,42	1,01	0,46	0,46
Total	0,95	2,42	1,24	1,24

Modification de l'article 3.2.1 relatif à la garantie invalidité totale ou partielle

Article 1.2

En vigueur étendu

« 3.2.1. Garantie

Le salarié reconnu en situation d'invalidité de 1re, 2e ou 3e catégorie et indemnisé par la sécurité sociale conformément à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale bénéficie d'une rente complémentaire brute égale à :

- 1re catégorie : 70 % du salaire net, déduction faite des rentes d'invalidité brutes versées par la sécurité sociale ;
- 2e catégorie : 87 % du salaire net, déduction faite des rentes d'invalidité brutes versées par la sécurité sociale ;
- 3e catégorie : 91 % du salaire net, déduction faite des rentes d'invalidité brutes versées par la sécurité sociale.

Dans tous les cas, le cumul des prestations perçues par le salarié ne pourra excéder le salaire net qu'il aurait perçu s'il avait été en activité. »

Durée. - Date d'effet. - Dépôt

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1er janvier 2016.

En outre, les organisations signataires demandent l'extension du présent accord auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Avenant n° 1 du 18 février 2016 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Organisations patronales	Le SNCD logistique,
Organisations de salariés	La FILPAC CGT ; Le SNPEP CGT-FO ; La FPT CFTC ; L'IP CFE-CGC ; Le S3C CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 6.1 est remplacé par l'article ci-dessous :

« Article 6.1

Conditions financières de rémunération des contrats de professionnalisation

Les salariés âgés de moins de 26 ans dans le cadre du contrat de professionnalisation perçoivent une rémunération calculée en fonction de leur niveau de formation :

- 70 % du minimum conventionnel de l'emploi considéré, ou du Smic si celui-ci est plus avantageux, sans effet rétroactif sur les contrats déjà signés ;
- dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau, sa rémunération est majorée de 10 % (soit 80 %).

Pour les bénéficiaires âgés de plus de 26 ans :

- 100 % du Smic ou 85 % du minimum conventionnel de l'emploi considéré si celui-ci est plus avantageux. »

Précision de la référence à AGEFOS-PME

Article 2

En vigueur étendu

Au 5e alinéa du préambule, au 1er point de l'article 3, au dernier alinéa de l'article 4, au dernier alinéa de l'article 5, au dernier alinéa de l'article 6, aux 1er, 2e et 4e alinéas de l'article 7 ainsi que dans le tableau « Pour mémoire le montant des contributions de la branche sur masse salariale 2015 - Collecte 2015 », à l'article 7.2 ainsi que dans le tableau « Le montant des contributions légales et conventionnelles sur masse salariale 2015 - Collecte 2016 », les termes « AGEFOS PME-CGM » sont remplacés par « AGEFOS-PME. »

Dépôt et demande d'extension

Article 3

En vigueur étendu

Les organisations signataires demandent l'extension du présent avenant auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Avenant n° 4 du 23 novembre 2017 à l'accord du 9 novembre 2006 relatif aux garanties collectives et obligatoires de prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	SNCD logistique,
Organisations de salariés	FILPAC CGT ; F3C CFDT ; SNPEP FO ; FPT CFTC ; IP CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

Considérant la situation financière déséquilibrée du régime de prévoyance, les partenaires sociaux ont voulu sauvegarder ce régime, mis en place par l'accord du 9 novembre 2006 relatif aux garanties collectives et obligatoires d'incapacité et d'invalidité, puis modifié par les avenants n° 1 du 18 mars 2010, n° 2 du 28 novembre 2011 et n° 3 du 17 décembre 2015.

Dans un souci de lisibilité, le présent avenant se substitue à compter de sa date d'effet aux dispositions antérieures de l'accord du 9 novembre 2006 et de ses 3 premiers avenants.

Mise en place du régime

Article 1er

En vigueur non étendu

Les entreprises disposant déjà d'un régime de prévoyance à la date d'effet du présent accord peuvent maintenir leur contrat auprès de l'organisme auquel elles adhèrent, sous réserve que leur contrat garantisse les mêmes risques à un niveau de prestations supérieur, apprécié risque par risque.

Champs d'application

Article 2

En vigueur non étendu

Ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective.

Bénéficiaires des garanties

Article 3

En vigueur non étendu

Les bénéficiaires des garanties sont l'ensemble des salariés cadres et non cadres des entreprises qui relèvent de la présente convention collective nationale. L'appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres résulte de l'utilisation des définitions issues des dispositions des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe 1 de cette convention.

Le droit à garanties est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail ou pendant la durée de versement d'une prestation au titre du régime mis en œuvre par le présent accord.

Entraîne la suspension du droit à garanties et du financement correspondant, la suspension du contrat de travail dont la durée serait supérieure à 1 mois, sauf lorsque cette suspension est due à la maladie ou à un accident.

Prestations

Article 4

En vigueur non étendu

Le salaire de référence servant d'assiette au calcul des prestations s'entend comme étant la moyenne des 12 derniers mois d'activité cotisés et limités à la TB, précédant l'arrêt de travail. Si le participant cotise depuis moins de 12 mois avant la date du sinistre, la rémunération prise en considération est la moyenne mensuelle des salaires cotisés entre la date de son affiliation et celle du sinistre.

4.1. Incapacité temporaire de travail (1)

4.1.1. Garantie

Le salarié en arrêt de travail, indemnisé par la sécurité sociale, bénéficie d'un maintien de salaire égal à 80 % de sa rémunération nette, déduction faite des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale et de l'éventuel salaire maintenu par l'employeur, sans que le cumul desdites prestations ne puisse excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

La garantie incapacité temporaire de travail couvre la maladie, la maladie professionnelle, la maternité, l'adoption, le congé de paternité, l'accident de travail ou de trajet, l'accident de la vie privée.

4.1.2. Franchise

Cette garantie intervient après 60 jours d'arrêt de travail continu. Ce délai est réduit à 3 jours d'arrêt de travail continu dans le cas d'une hospitalisation de plus de 24 heures intervenant dans les 2 premiers jours de l'arrêt de travail.

4.1.3. Durée

La garantie cesse à la reprise du travail, au paiement de la rente d'invalidité ou à la liquidation de la pension vieillesse, et au plus tard au 1 095e jour d'arrêt de travail.

4.2. Invalidité totale ou partielle et incapacité permanente totale ou partielle

4.2.1. Garantie

Le salarié reconnu en situation d'invalidité de 1re, 2e ou 3e catégorie et indemnisé par la sécurité sociale conformément à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale bénéficie d'une rente complémentaire brute égale à :

- 1re catégorie : 70 % du salaire net, déduction faite des rentes d'invalidité brutes versées par la sécurité sociale ;
- 2e catégorie : 80 % du salaire net, déduction faite des rentes d'invalidité brutes versées par la sécurité sociale ;
- 3e catégorie : 91 % du salaire net, déduction faite des rentes d'invalidité brutes versées par la sécurité sociale.

L'incapacité permanente résultant ou d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle d'un taux supérieur ou égal à 33 % et inférieur à 66 % est assimilée à une invalidité de 1re catégorie.

L'incapacité permanente résultant ou d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle d'un taux supérieur ou égal à 66 % est assimilée à une invalidité de 2e catégorie.

Dans le cas où le salarié cadre ou non cadre perçoit un complément versé par un autre organisme de prévoyance, Pôle emploi ou dans le cadre d'une activité professionnelle, le montant de la pension d'invalidité sera réduit en conséquence. Dans tous les cas, le cumul des prestations perçues par le salarié ne pourra excéder le salaire net qu'il aurait perçu s'il avait été en activité.

4.2.2. Durée

La garantie cesse au jour où le bénéficiaire ne bénéficie plus des prestations correspondantes de la sécurité sociale, et au plus tard lorsque la pension vieillesse est liquidée.

4.3. Décès

En cas de décès d'un salarié, avant son départ à la retraite, il est versé à ses ayants droit un capital correspondant à 4 mois du salaire de référence. Le capital est versé en fonction de la dévolution suivante :

- au conjoint non séparé judiciairement ou au partenaire lié au salarié par un Pacs ;
- à défaut, le capital est versé aux enfants du salarié, légitimes, reconnus ou adoptifs ;
- à défaut, à la succession.

4.4. Cas particuliers des cadres et article 36

Afin que l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective puissent satisfaire aux obligations nées de l'article 7 (avantages en matière de prévoyance) de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, il est introduit une option « décès - 1,50 % cadre » qui vient en complément des prestations définies ci-avant dans les articles 4.1, 4.2 et 4.3, dans le respect de l'article 1er du même accord.

En cas de décès d'un salarié cadre (tel que défini dans l'art. 3), avant son départ à la retraite, il est versé un capital exprimé en pourcentage du salaire annuel de référence limité au plafond de la sécurité sociale (TA). Ce capital sera, selon l'option retenue par chaque entreprise pour l'ensemble de ses cadres :

- un capital indépendant de la situation familiale du salarié : 255 % ;
- un capital dépendant de la situation familiale du salarié :
 - salarié célibataire, veuf, divorcé : 145 % ;
 - salarié marié ou pacsé : 185 % ;
 - complément par enfant à charge : + 45 %.

Sont considérés comme enfants à charge, les enfants à la charge fiscale du défunt, les enfants nés de l'union de parents liés par un Pacs et remplissant une des conditions suivantes :

- ne pas avoir dépassé la date anniversaire de leurs 21 ans et ne pas exercer d'activité rémunérée ;
- ne pas avoir dépassé la date anniversaire de leurs 26 ans s'ils justifient de la poursuite d'études et ne pas exercer d'activité rémunérée ou dont l'activité rémunérée pour financer leurs études ne dépasse pas trois fois le montant mensuel du Smic sur une année ;
- être sous contrat d'apprentissage et ne percevant pas plus que le pourcentage du Smic défini pour la 3e année d'apprentissage et être à la charge fiscale des parents.

Aucune notion d'âge n'est retenue s'ils perçoivent une pension d'adulte handicapé.

Le capital est versé en fonction de la dévolution suivante :

- au conjoint non séparé judiciairement ou au partenaire lié au salarié par un Pacs ;
- à défaut, le capital est versé aux enfants du salarié, légitimes, reconnus ou adoptifs ;
- à défaut, à la succession.

Cotisations

Article 5

En vigueur non étendu

Pour l'application de cet article, il est rappelé que les taux de cotisation précisés ci-dessous correspondent à des taux visant à équilibrer le régime de prévoyance défini par les articles 4.1 à 4.4 du présent avenant.

En tout état de cause, les cotisations correspondant aux prestations « incapacité de travail » et « invalidité » du présent accord (art. 4.1 et 4.2) devront être financées à hauteur de 60 % par l'employeur (et donc à 40 % par les salariés). Les cotisations correspondant aux prestations décès du présent accord (art. 4.3 et 4.4) doivent être entièrement financées par l'employeur.

5.1. Assiette des cotisations

Les cotisations finançant les garanties instituées par le présent accord sont assises sur les rémunérations limitées à la tranche B. Il est rappelé que la tranche A porte sur la rémunération égale au plafond de la sécurité sociale visé à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale et que la tranche B porte sur la rémunération comprise entre ce plafond et l'équivalent de 4 plafonds.

5.2. Taux de cotisation

Les taux de cotisation d'équilibre du régime sont définis comme suit :

(En pourcentage.)

Salariés non cadres	Tranche A	Tranche B
Incapacité de travail	0,78	0,78
Invalidité	0,55	0,55
Décès	0,10	0,10
Total	1,43	1,43

(En pourcentage.)

Salariés cadres et article 36	Tranche A	Tranche B
Incapacité de travail	0,53	1,41
Invalidité	0,52	1,25
Décès	0,10	0,10
Total 1	1,15	2,76
Décès 1,50 % cadre	0,77	-
Total 2	1,92 (*)	2,76

(*) Dont 1,50 % en part employeur.

Les taux de cotisation d'équilibre ci-dessus sont définis pour une période de 2 ans à compter de la date d'effet du présent accord, à législation et

réglementation constante.

Portabilité

Article 6

En vigueur non étendu

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions définies par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Ces conditions sont améliorées par le présent article de cet accord par les dispositions suivantes :

- la durée maximale du maintien des garanties est portée à 15 mois ;

- le dispositif de maintien des garanties est également maintenu et applicable dans les cas de disparition de l'entreprise, quelle qu'en soit la raison (liquidation judiciaire, cessation d'activité, etc.).

Comité paritaire de gestion

Article 7

En vigueur non étendu

Le comité paritaire de gestion institué par l'article 35 de l'avenant n° 13 est composé d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés et d'un nombre égal de représentants de (des) (l') organisation(s) patronale(s) signataire(s).

Il se réunit autant que de besoin, et au moins une fois par an. À cette occasion, il étudie l'évolution des régimes et peut proposer l'aménagement des présentes dispositions.

Durée. - Date d'effet. - Dépôt

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1er janvier 2018.

En outre, les organisations signataires demandent l'extension du présent accord auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. *En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie* (1).

Accord du 18 décembre 2018 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Signataires	
Organisations patronales	SNCD logistique,
Organisations de salariés	F3C CFDT ; SNPEP FO ; FPT CFTC ; IP CFE-CGC,

En vigueur étendu

L'article L. 2232-9 du code du travail dispose que chaque branche met en place par le biais d'un accord paritaire une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Il est rappelé, en outre que l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective définit un certain nombre de domaines où les dispositions conventionnelles sont impératives. Il s'agit notamment des salaires minima de branche, des classifications, de la mutualisation des fonds de la formation professionnelle, des garanties collectives en matière de protection sociale complémentaire, de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. (1)

La commission doit se saisir également des mesures relatives à :

- la prévention des effets de l'exposition au facteur de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;

- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Les parties signataires du présent accord souhaitent formaliser les éléments permettant aux négociateurs de mener à bien leurs missions dans les conditions de confiance réciproque qu'exige un dialogue social responsable.

Il est créé une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans le secteur des entreprises de logistique de communication directe.

L'objectif traduit dans les missions décrites ci-après est de faire de la CPPNI un lieu d'échanges permettant le partage d'informations économiques et sociales dans tous les domaines qui peuvent impacter la situation de l'emploi et des compétences dans la branche.

C'est en ce sens que le présent accord définit les attributions de la CPPNI et les conditions dans lesquelles les accords d'entreprises doivent lui être transmis.

Cette commission fonctionne selon les principes suivants.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective et sous réserve que la formulation conventionnelle visant « les salaires minima » soit entendue comme se référant à la formulation des « salaires minima hiérarchiques », visée par le 1° de l'article L. 2253-1.

(Arrêté du 24 juillet 2019 - art. 1)

Missions de la commission paritaire

Article 1er

En vigueur étendu

Sur le fondement de l'article L. 2232-9 du code du travail :

- la commission exerce une mission d'intérêt général en représentant la branche auprès des pouvoirs publics centraux et territoriaux ;

- elle constitue l'instance au sein de laquelle se déroulent les négociations paritaires nationales ; Elle assure une veille paritaire sur les conditions de travail et sur l'emploi dans la branche ;

- elle prend en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés en adaptant si besoin les dispositions conventionnelles ;

- elle enregistre les accords d'entreprise qui lui sont transmis, ces accords réception ne préjugant pas de la conformité de ces accords d'entreprise ;

- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données visée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus pour mesurer en particulier l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés. Celle-ci formule si nécessaire des recommandations pour répondre à des difficultés identifiées (1) ;

- compte tenu de ces missions procédant des dispositions légales, elle est en charge des difficultés qui peuvent naître de l'interprétation d'une disposition de la convention collective des entreprises de logistique de communication écrite directe.

Enfin, pour mener à bien ses missions, la CPPNI peut décider de la création de groupes de travail paritaires.

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

(Arrêté du 24 juillet 2019 - art. 1)

Organisation et modalités de fonctionnement de la commission

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Composition

La commission est composée de deux collèges :

- un collège patronal comptabilisant 50 % des voix ;
- un collège salarial comptabilisant 50 % des voix et comprenant, pour chaque organisation salariale représentative dans la branche :
 - pour la mission d'interprétation : 1 représentant ou son suppléant, tous deux dûment mandatés ;
 - pour la mission de négociation : 1 ou 2 représentants dûment mandatés.

Les membres de la commission sont mandatés par chacune des organisations représentatives au sein de la branche.

2.2. Présidence

Il est décidé que la commission est présidée par un représentant employeur.

2.3. Secrétariat

La commission est domiciliée au siège du SNCD, qui en assure le secrétariat.

Le secrétariat diffuse dans les 30 jours les accords d'entreprise dont il est destinataire.

2.4. Modalité de saisine de la CPPNI

2.4.1. Dans sa mission d'interprétation

- la CPPNI peut être saisie par le salarié, l'entreprise ou/ et les partenaires sociaux ;
- les divergences qui pourraient se manifester dans une entreprise sur l'interprétation d'une clause de la présente convention ou d'un accord subséquent peuvent être portées devant la CPPNI qui se réunira sur convocation de son président, dans un délai maximal de 45 jours calendaires après la réception de cette demande par le secrétariat à l'adresse électronique suivante : info@sncd.org. Le secrétariat informe de cette saisine les membres de la CPPNI dans les 10 jours calendaires ;
- la commission peut également 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 ;
- dans tous les cas, la CPPNI peut émettre un avis sur l'interprétation à donner à la clause sur laquelle porte la saisine. Si cet avis est adopté à la majorité simple des organisations, il aura force de stipulation conventionnelle et sera diffusé sous forme de circulaire d'interprétation ; si la majorité prévue n'a pas été atteinte, un procès-verbal signé des membres de la commission exposera les différents points de vue et sera envoyé aux parties qui ont soulevé le problème.

2.4.2. Dans sa mission de négociation

Seuls les partenaires sociaux représentatifs de la branche peuvent saisir la CPPNI.

Périodicité des réunions et calendrier des négociations

Article 3

En vigueur étendu

La commission se réunit au moins trois fois par an dans la perspective de la tenue des négociations obligatoires au niveau de la branche et notamment pour ce qui est de la négociation portant sur les salaires minima de branche, l'égalité professionnelle, la formation professionnelle.

Un délai minimum de prévenance de 15 jours calendaires est prévu avant la tenue d'une réunion. Les membres communiquent au secrétariat tous points qu'ils souhaitent voir porter à l'ordre du jour au plus tard 10 jours avant la réunion.

Des relevés de conclusions seront communiqués par tout moyen aux membres de la commission par le secrétariat.

La commission définit un calendrier prévisionnel de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

Modalités et conditions de prise en charge des frais des représentants salariés d'entreprises mandatés

Article 4

En vigueur étendu

Le SNCD s'engage à prendre en charge les frais exposés par les représentants mandatés salariés d'entreprise tant pour les remboursements de frais de transport et de restauration que le remboursement de la rémunération pour le temps consacré aux réunions paritaires de négociation et ce conformément aux dispositions ci-après.

Le remboursement des frais sera effectif au regard de la feuille d'émargement de ladite réunion.

Pour pouvoir prétendre au remboursement des frais exposés, le mandataire devra compléter et signer une feuille de demande de remboursement selon le modèle proposé, accompagnée des justificatifs.

Tant les remboursements de frais visés à l'article 4.1 que le remboursement de la rémunération visé à l'article 4.2 ne pourront concerner au maximum qu'un représentant par organisation, ce représentant ayant été expressément désigné par celle-ci.

Conditions et limites de prise en charge des frais de transport et de restauration

Article 4.1

En vigueur étendu

Les frais de transport seront remboursés sur la base d'un aller-retour SNCF, seconde classe en France métropolitaine.

En cas d'usage d'une voiture personnelle, la prise en charge des frais de route sera faite sur la base d'indemnités kilométriques à 50 % du barème fiscal plafonnée à une puissance de 7 CV et dans tous les cas, elle ne pourra excéder un forfait de 150 € par déplacement.

Les frais de péage et de parking seront remboursés sous réserve de la fourniture d'un justificatif, ils ne pourront excéder un forfait de 150 € par déplacement.

Les frais de restauration afférents aux réunions seront pris en charge dans la limite de cinq fois le minimum garanti prévu à l'article L. 3231-12 du code du travail (3,57 € en 2018) par jour.

Maintien de la rémunération

Article 4.2

En vigueur étendu

Le temps consacré à la participation aux réunions visées à l'article 4.1 ne doit entraîner pour les salariés mandatés par leur organisation, ni gain ni perte de rémunération.

Pour le salarié exerçant un mandat de représentation au sein de l'entreprise, le principe du maintien de la rémunération se traduira également par la non-imputation sur leur crédit d'heures de délégation du temps consacré aux réunions paritaires de la CPPNI.

En conséquence, le salaire étant maintenu par l'entreprise, le SNCD remboursera à celle-ci la part versée au salarié y compris les charges pendant son absence de l'entreprise pour exécuter son mandat et ce, sur présentation de justificatifs.

Le remboursement à l'employeur se fait sur la base d'un forfait de 1 demi-journée plafonné à 75 € ou d'un forfait d'une journée, plafonné à 150 €. Ces frais pourront être revus si une entreprise employeur n'accepte pas de prendre en charge le différentiel entre le remboursement et le salaire réel.

Transmissions des conventions et accords d'entreprise

Article 5

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, les entreprises relevant de la convention collective des entreprises de logistique de communication écrite directe doivent transmettre à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, les conventions et accords d'entreprises comprenant des dispositions portant sur la durée du travail, sur le temps partiel, sur les congés ainsi que le compte épargne-temps.

Conformément au décret n° 2016-1556 en date du 18 novembre 2016 relatif à la transmission des accords d'entreprises aux commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation, ces accords d'entreprises sont transmis à l'adresse suivante (1) :

- SNCD, 68, boulevard Saint-Marcel, 75005 Paris ;

- info@sncd.org.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

(Arrêté du 24 juillet 2019 - art. 1)

Champ d'application et durée

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent de se réunir au moins une fois, tous les ans, pour faire un point sur le suivi de cet accord.

Il s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe (IDCC 1611).

Modalités de dénonciation de l'accord

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par les parties signataires, moyennant un préavis de 3 mois. La dénonciation devra être notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord.

Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les 3 mois qui suivent le début du préavis. Cette négociation peut donner lieu à un accord, y compris avant l'expiration du délai de préavis.

Révision de l'accord

Article 8

En vigueur étendu

En cas de modification législative et/ou réglementaire ou en cas de modification de la représentativité au sein de la branche, la partie la plus diligente invitera l'autre collègue à étudier les conséquences de ces modifications sur l'équilibre général de l'accord avec une possibilité d'engager une révision du dit accord fixé dans les conditions figurant au code du travail.

Il est convenu de réétudier, 1 an après la signature de cet accord, l'opportunité d'introduire dans les missions de la commission paritaire les sujets concernant le handicap et les risques professionnels.

Entrée en vigueur

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le jour de sa signature.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord.

Accord du 18 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO secteur 10)

Signataires	
Organisations patronales	SNCD Logistique,
Organisations de salariés	FILPAC CGT ; IP CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

Les entreprises relevant de la branche des entreprises de logistique de communication écrite directe ont vu en quelques années leurs profils de compétences, leurs modes opératoires technologiques, leurs supports, leurs procédés, leur process et leurs modèles économiques, profondément modifiés. La numérisation des étapes de la chaîne graphique, la modification des flux, la nécessité de la polycompétence mais aussi la transformation digitale de certains marchés ont conduit le secteur du routage à construire des boîtes à outils accompagnant ces mutations au plus près du tissu local d'implantation de ces entreprises.

Le décloisonnement des compétences et des procédés joint à la nécessaire agilité des entreprises qui devient un impératif, ont engendré des initiatives collectives sous forme d'études et de plans d'actions RH au profit des TPE solidement ancrées dans une logique de proximité mêlant économie, innovation et élévation constante des compétences, mais faiblement dotées d'outils visant à construire des stratégies de développement RH.

C'est dans ce contexte de constante mutation mais d'absence de mobilité géographique des salariés, que les entreprises, pour être attractives, ont priorisé les écosystèmes locaux afin de s'inscrire dans une logique de circuits courts attendus par les donneurs d'ordre et portée par la branche au titre d'une RSE sectorielle. Passer d'une logique de massification à une logique de personnalisation suppose en effet d'accompagner l'évolution professionnelle et la qualification des salariés en assurant le nécessaire renouvellement des compétences et leur élargissement engendrés par ces nouveaux modèles et la pyramide des âges des ouvriers et de l'encadrement.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour « la liberté de choisir son avenir professionnel » acte de la transformation des organismes paritaires de collecte agréés (OPCA) en opérateurs de compétences (OPCO). En application de ce dispositif légal complété par les décrets qui y sont associés, les branches professionnelles doivent désigner l'opérateur de compétences dont elles relèvent et ce par accord collectif avant le 31 décembre 2018.

Au vu des éléments de cadrage susmentionnés, compte tenu de la nécessité de marier l'intelligence collective territoriale avec la performance économique

des TPE, les parties signataires du présent accord décident de désigner l'OPCO « économie de proximité et secteurs associés » comme opérateur de compétences pour les entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe sur le territoire français.

En effet, compte tenu du maillage territorial de l'OPCA AGEFOS-PME comme du futur OPCO désigné, de l'expertise RH du réseau de proximité, de la logique d'ancrage territorial des entreprises du secteur et des relations nouées entre la branche et son OPCA de référence.

Compte tenu de la nécessité d'assurer une efficacité opérationnelle pour les entreprises du secteur tant pour la composante collecte des contributions que pour leur gestion, de la prise en charge des dossiers et de l'offre d'appui conseil ;

Les parties signataires conviennent de désigner l'OPCO visé à l'article 1er et porté par AGEFOS-PME.

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de désigner l'opérateur de l'économie de proximité et secteurs associés (OPCO secteur 10) comme l'opérateur de compétences de la branche des Entreprises de logistique de communication écrite directe au titre de sa contribution légale à la formation professionnelle continue et à l'alternance complétée par les contributions conventionnelles rendues obligatoires par les accords collectifs nationaux des 7 décembre 2004 et 18 février 2016.

Conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, procédant de la loi du 5 septembre 2018 (loi n° 2018-771), le présent accord dispose que la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle est gérée au sein d'une section particulière de l'opérateur de compétences dont la désignation procède du présent accord.

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

La présente désignation s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe.

Sécurisation juridique

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord annule et remplace l'accord du 13 septembre 2011 relatif à la désignation de l'OPCA de la branche des entreprises de logistique de communication écrite directe.

Absence de dispositions spécifiques pour les entreprises comptant moins de 50 salariés

Article 4

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, tout accord de branche ayant vocation à être étendu, doit comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises comptant moins de 50 salariés ou à défaut des justifications permettant d'expliquer l'absence de dispositions spécifiques à ces entreprises.

Conditions liées au fonctionnement

Article 5

En vigueur étendu

La désignation de l'OPCO de proximité et secteurs associés est faite sous réserve de la création d'une section professionnelle paritaire de branche et de tout organe de gouvernance susceptibles d'être créés par le conseil d'administration de l'OPCO et de garantir ainsi la prise en compte des spécificités de la branche des entreprises de logistique de communication écrite directe.

(1) Article exclu de l'extension en application des dispositions du 2° de l'article R. 6332-8 du code du travail.
(Arrêté du 3 octobre 2019 - art. 1)

Dispositions générales

Article 6

En vigueur étendu

Entrée en vigueur de l'accord :

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2019.

Durée de l'accord :

Les parties signataires conviennent que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date de signature. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions légales en vigueur à la date de dénonciation.

Extension de l'accord :

Les organisations signataires s'engagent à demander l'extension du présent accord.

Avenant du 13 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO des entreprises de proximité)

Signataires	
Organisations patronales	SNCD Logistique,
Organisations de salariés	FILPAC CGT ; F3C CFDT ; FPT CFTC ; IP CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

Vu l'accord paritaire du 18 décembre 2018 portant désignation de l'OPCO (opérateur de compétences) « Économie de proximité et secteurs associés » ;

Vu l'avis relatif à l'extension du dit accord, avis publié le 12 février 2019 ;

Vu le courrier de la DGEFP du 23 janvier 2019 qui avait pour objet de préciser les recommandations de l'État en termes de désignation de l'opérateur de compétences pour le secteur de la logistique de communication écrite directe ;

Vu l'accord du 27 février 2019 portant création de l'OPCO des entreprises de proximité,

Les parties signataires du présent avenant paritaire réaffirment l'importance qu'elles attachent à une politique de formation et de développement des

compétences maîtrisée par le secteur relevant du champ conventionnel susmentionné et ce dans un contexte de profondes mutations technologiques.

Elles constatent, en outre, que le nouveau cadre juridique fixé par la loi et complété désormais par le nouveau cadre statutaire offert par l'accord du 27 février 2019 nécessite des adaptations objet du présent avenant qui ne remettent pas en cause les orientations contenues dans l'accord paritaire modifié par le présent texte.

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de désigner l'opérateur de compétences des entreprises de proximité tel qu'il procède de l'accord constitutif de l'OPCO susmentionné du 27 février 2019 et ce pour le secteur de la logistique de communication écrite directe.

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

La présente désignation s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale de logistique de communication écrite directe.

Absence de dispositions spécifiques pour les entreprises comptant moins de 50 salariés

Article 3

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, tout accord de branche ayant vocation à être étendu, doit comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises comptant moins de 50 salariés ou à défaut des justifications permettant d'expliquer l'absence de dispositions spécifiques à ces entreprises.

Or, pour la branche logistique de communication écrite directe, l'essentiel des entreprises du secteur relèvent de cette catégorie et toutes les entreprises relevant d'une branche en application de l'article 6332-1-1 du code de travail ne peuvent relever que d'un seul opérateur de compétences quels que soient leurs effectifs.

Pour ces deux raisons il n'y a donc pas lieu de prévoir dans le présent accord de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Dispositions générales

Article 4

En vigueur étendu

Entrée en vigueur de l'accord :

Le présent accord entrera en vigueur le 14 mars 2019.

Durée de l'accord :

Les parties signataires conviennent que le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date de signature. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions légales en vigueur à la date de dénonciation.

Extension de l'accord :

Les organisations signataires s'engagent à demander l'extension du présent accord.

Accord du 15 janvier 2001 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	SNELPD.
Organisations de salariés	CFE-CGC ; CFDT.

NOTA : Arrêté du 19 juin 2001 art. 1 :

Salaires et valeur du point au 1er janvier 2001

En vigueur étendu

Une revalorisation des minima mensuels conventionnels :

+ 1,5 % au 1er janvier 2001 portant la valeur du point à 0,3672.

Revalorisation du salaire minimum mensuel d'embauche qui ne pourra être inférieur, à compter du 1er janvier 2001, au SMIC mensuel base 35 heures majoré de 1,5 %.

Octroi d'une prime exceptionnelle de 1 000 francs, payable au plus tard en mai 2001 étant entendu que cette prime exceptionnelle ne peut pas être cumulée avec une prime déjà versée par l'entreprise au titre d'un rattrapage de salaire et/ou une augmentation de salaire globale annuelle pour l'année 2001 supérieure à 1,5 % plus 1 000 francs.

(1) Dispositions étendues sous réserve de l'application de l'article 32 (paragraphe I et II) de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (arrêté du 19 juin 2001, art. 1er).

Accord du 25 avril 2001 relatif aux salaires et à l'intégration du complément RTT

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des entreprises de logistique de publicité directe (SNELPD),
Organisations de salariés	La CFE-CGC ; La CFDT ; La CGT ; La CFTC,

Grille des salaires minima mensuels relatif à l'intégration du complément RTT

SALAIRES - Intégration du complément RTT (1)

En vigueur étendu

Le principe suivant concernant le mécanisme de l'intégration du complément RTT dans le salaire de base.

Pour ajuster les nouvelles évolutions, les parties acceptant une intégration du complément RTT sur la base d'une dégressivité de 20 % par an conformément au tableau ci-dessous.

PÉRIODE	SALAIRE MENSUEL de base (ratio 1)	COMPLEMENT RATIO (ratio 2)	DÉGRESSIVITÉ taux intégration RTT
Janvier 2001	89,98 %	10,12 %	100 %
Mai 2001	91,90 %	8,10 %	80 %

Mai 2002	93,93 %	6,07 %	60 %
Mai 2003	95,95 %	4,05 %	40 %
Mai 2004	97,98 %	2,02 %	20 %
Mai 2005	100 %	0,00 %	0 %

Ratio 1, représente la part du salaire de base par rapport au total de la rémunération.

Ratio 2, représente la part du complément RTT par rapport au total de la rémunération.

Exemple : mai 2001 agent production 1er échelon :

Le salaire horaire par rapport au salaire mensuel de base est égal au total de la rémunération divisé par 151,66 heures et multiplié par le ratio 1, soit :

$$7\,311,67 \text{ F} / 151,66 \times 91,90 \% = 44,31 \text{ F}$$

Le salaire mensuel de base est égal au salaire horaire multiplié par 151,66 heures,

$$\text{soit : } 44,31 \text{ F} \times 151,66 = 6\,720,05 \text{ F}$$

Le complément RTT est égal au total de la rémunération moins le salaire mensuel de base,

$$\text{soit : } 7\,311,67 - 6\,720,05 \text{ F} = 591,62 \text{ F}$$

QUALIFICATION	COEF.	SALAIRE horaire de base (En Francs)	SALAIRE MENSUEL (En Francs)	COMPLÉMENT RTT (En Francs)	
Agent de prod.	118	44,31	6 720,05	591,62	7 311,67
Agent de prod. 1er échelon			91,91 %	8,09 %	

(1) Dispositions étendues sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance et de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (arrêté du 30 juillet 2001, art. 1er).

Avenant du 20 juin 2001 relatif aux classifications et aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	SNELPD.
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC.

Grille des salaires minima mensuels applicables à compter de mai 2001 - ouvriers

CLASSIFICATIONS ET SALAIRES, ouvriers (1)

En vigueur étendu

Ratio salaire mensuel de base : 91,90 % de la rémunération totale SNELPD

QUALIFICATION	DEFINITION	COEFFICIENT	SALAIRE horaire (en francs)	SALAIRE mensuel de base (en francs)	COMPLEMENT RTT (en francs)	SALAIRE mensuel minimum (en francs)
Débutant manutentionnaire	Sans qualification professionnelle en matière de routage, manoeuvre sans qualification professionnelle. Sauf cas exceptionnel, le salarié ne doit pas rester plus de 6 mois à cette qualification.		42,94	6512,28	573,90	7086,18
Agent de production 1er échelon	Margeur, pourvoyeur, réceptionniste (sur machine) qualifié ; conditionneur (travaux main) qualifié, cariste qualifié, magasinier qualifié, trieur qualifié, préparateur qualifié, agent sachant en particulier préparer tous documents reçus (y compris ceux de qualité médiocre) pour un passage correct en machine.	118	44,31	6720,05	591,62	7311,67
Agent de production 2e échelon	Margeur, pourvoyeur réceptionniste, conditionneur, cariste, magasinier, préparateur, trieur, qualifié et polyvalent pouvant assurer 2 ou plusieurs de ces postes.	124	46,56	7061,29	621,66	7682,95
Conducteur débutant	Agent de production assurant la conduite et le bon fonctionnement d'une machine (sans avoir à la régler), surveillance la bonne qualité du travail fourni, sait lire et remplir une fiche de travail et garder le matériel confié en état de propreté. Le salarié ne doit pas rester plus de 3 mois dans cette qualification ; au terme de cette période, il devient soit conducteur 1er échelon, soit agent de production 2e échelon.	124	46,56	7061,29	621,66	7682,95
Agent de production 3e échelon	En plus des qualifications ci-dessus, agent pouvant assurer accessoirement la conduite de certaines machines ou préparateur, conditionneur, capable d'assurer de façon autonome la bonne exécution des commandes et de prendre en charge l'assistance du travail d'une ou plusieurs personnes.	132	46,56	7516,27	662,85	8179,12
Chauffeur livreur VL	Assure la conduite d'un véhicule ne nécessitant pas le permis "poids lourds", assure le chargement et le déchargement du véhicule et les livraisons en clientèle et/ou en poste, responsable de l'entretien courant de son véhicule	132	49,56	7516,27	662,85	8179,12
Cariste	Conducteur de chariot élévateur, capable d'assurer seul le chargement ou déchargement d'un camion, le stockage correct des marchandises correspondantes et l'approvisionnement correct des machines de production, responsable de l'entretien courant du matériel confié	132	49,56	7516,27	662,85	8179,12
Conducteur 1er échelon	Conducteur débutant confirmé, assure l'entretien minimal de la machine.	132	49,56	7516,27	662,85	8179,12

Conducteur 2e échelon	En plus des opérations ci-dessus, fait face aux incidents simples (par exemple, changer les ventouses, un feutre de machine à affranchir), fait les réglages élémentaires (par exemple, mise au format) et assure l'entretien normal	140	52,57	7972,77	702,34	8675,11
Conducteur 3e échelon	Assure les opérations ci-dessus sur au moins 2 types de machines principales (ou sur empelliculeuses en continu comportant une tête d'étiquetage).	148	55,57	8427,75	743,53	9171,28
Conducteur régleur 1er échelon	En plus des opérations assurées par le conducteur 2e échelon, sait régler la machine pour mettre en production des opérations standard, sait détecter les incidents courants et y remédier, assure l'entretien courant du matériel confié.	153	57,45	8712,87	767,33	9480,20
Conducteur régleur 2e échelon	En plus des opérations ci-dessus, sait régler et mettre en production tous dossiers et tous types de documents, sait détecter tous les incidents courants et y remédier, sait intervenir sur diverses pannes, autres que gros incidents mécaniques ou électriques.	158	59,33	8997,99	792,47	9790,46
Chauffeur livreur PL	En plus des opérations assurées par le chauffeur-livreur PL, il assure la conduite d'un véhicule nécessitant le permis "poids lourds", assure toute livraison à l'extérieur, où il doit agir en représentant de l'entreprise	163	61,20	9281,59	817,80	10099,39
Conducteur régleur 3e échelon	Conducteur régleur 2e échelon confirmé sur au moins 2 types de machines principales (ou sur empelliculeuse en continu comportant une tête d'étiquetage).	164	61,58	9339,22	822,71	10161,93
Chef d'équipe production	Conducteur régleur polyvalent, capable de prendre en charge un groupe de machines et de personnes, pour régler, mettre en production et suivre la qualité du groupe confié selon les directives reçues.	171	64,20	9736,57	858,99	10595,56
Chef cariste magasinier	En plus des opérations assurées par le cariste magasinier ci-dessus, capable de prendre en charge une ou plusieurs personnes, contrôle les réceptions et leur stockage, ainsi que les livraisons, assure l'approvisionnement correct de la production.	171	64,20	9736,57	858,99	10595,56

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance et de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (arrêté du 25 octobre 2001, art. 1er).

Grille des salaires minima mensuels applicables à compter de mai 2001 - employés

CLASSIFICATIONS ET SALAIRES, employés (1)

En vigueur étendu

Ratio salaire mensuel de base : 91,90 % de la rémunération totale SNELPD

QUALIFICATION	DEFINITION	COEFFICIENT	SALAIRE horaire (en francs)	SALAIRE mensuel (en francs)	COMPLEMENT RTT (en francs)	SALAIRE mensuel minimum (en francs)
Employée de nettoyage	Assure le nettoyage des bureaux et/ou de l'atelier.		42,94	6512,28	573,90	7086,18
Débutant(e)	Jeune employé(e) sans qualification professionnelle. Sauf cas exceptionnel, le salarié ne doit pas rester plus de 6 mois à cette qualification.		42,94	6512,28	573,90	7086,18
Employé administratif 1er échelon	Assure des travaux simples d'écriture, de saisie, de chiffrage, de classement et autres travaux divers simples.	119	44,68	6776,17	597,86	7374,03
Employé administratif 2e échelon	Employé administratif confirmé, assurant rapidement des travaux diversifiés.	129	48,44	7346,41	646,98	7993,39
Dactylo 1er échelon	Employé sur machine à écrire, ou clavier de saisie, assurant des travaux divers présentés de façon satisfaisante.	129	48,44	7346,41	646,98	7993,39
Dactylo 2e échelon	Dactylo 1er échelon confirmée, travaillant rapidement et assurant une présentation soignée de ses travaux. Capable de travailler convenablement sur une machine à traitement de texte.	134	50,31	7630,01	672,30	8302,31
Dactylo facturière	Dactylo 1er échelon capable d'établir les factures, relevés, bordereaux, etc., avec ou sans machine à calculer et d'en assurer la frappe ou la saisie.	140	52,57	7972,77	702,34	8675,11
Dactylo standardiste	Dactylo 1er échelon assurant également les tâches d'une standardiste réceptionniste.	140	52,57	7972,77	702,34	8675,11
Sténodactylo 1er échelon	Dactylo 2e échelon capable de prendre un texte sous dictée et de le taper avec une présentation satisfaisante. Titulaire d'un brevet professionnel (ou niveau équivalent).	140	52,57	7972,77	702,34	8675,11
Correspondant(e) commercial(e)	Employé(e) en contact avec la clientèle par un courrier ou téléphone, capable de la renseigner sur des opérations standard, sur les prix de vente correspondants et sur l'avancement des travaux en cours.	145	54,44	8256,37	727,67	8984,04
Aide-comptable 1er échelon	Employé titulaire d'un brevet professionnel d'employé de comptabilité (ou niveau équivalent) passant toutes écritures et tenant tous livres auxiliaires sur les directives d'un comptable ou chef comptable.	145	54,44	8256,37	727,67	8984,04

Sténodactylo 2e échelon	Sténodactylo 1er échelon confirmée, présentant son travail de façon soignée et maîtrisant tous travaux à exécuter indifféremment sur tous matériels avec ou sans traitement de texte.	155	58,20	8826,61	777,71	9604,32
Secrétaire sténodactylo	Sténodactylo 2e échelon confirmée, capable de répondre seule au courrier courant selon les directives reçues et de gérer les prises de rendez-vous.	165	61,96	9396,85	827,43	10224,28
Aide-comptable 2e échelon	Titulaire d'un baccalauréat professionnel (ou niveau équivalent). En plus des tâches de l'aide-comptable 1er échelon, il arrête les journaux auxiliaires, les balances clients ou fournisseurs. Il peut être spécialement chargé de toutes les opérations concernant la paie du personnel.	165	61,96	9396,85	827,43	10224,28
Secrétaire sténodactylo	Sténodactylo 2e échelon confirmée, capable de répondre seule au courrier courant selon les directives reçues et de gérer les prises de rendez-vous.	165	61,96	9396,85	827,43	10224,28
Secrétaire commerciale	Sténodactylo et correspondante commerciale confirmée, capable en outre d'exécuter, depuis le site de l'entreprise, toutes opérations de prospection commerciale, d'établir les devis et courriers commerciaux.	165	61,96	9396,85	827,43	10224,28
Comptable	Titulaire du BTS de comptabilité (ou niveau équivalent). En plus des tâches de l'aide-comptable 2e échelon, il traduit toutes opérations de comptabilité en vue d'en tirer balance, statistiques prévisions commerciaux.	181	67,96	10306,81	908,11	11214,92
Secrétaire de direction	Secrétaire sténodactylo confirmée, capable de gérer l'emploi du temps de son supérieur en toute confidentialité et en accord avec lui. Elle doit savoir discerner les ordres d'urgence et de priorité.	186	69,84	10591,93	933,26	11525,19

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance et de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (arrêté du 25 octobre 2001, art. 1er).

Grille des salaires minima mensuels applicables à compter de mai 2001 - agents de maîtrise
CLASSIFICATIONS ET SALAIRES, agents de maîtrise (1)

En vigueur étendu

Ratio salaire mensuel de base : 91,90 % de la rémunération totale SNELPD

QUALIFICATION	DEFINITION	COEFFICIENT (1)	SALAIRE mensuel de base (en francs)	COMPLEMENT RTT (en francs)	SALAIRE mensuel minimum (en francs)
Contre-maître	Suivant leur responsabilité leur compétence technique et l'effectif à animer.	207	11 787,34	1 038,93	12 826,27
Responsable d'ordonnancement	Suivant leur responsabilité et l'importance des ateliers gérés.	207	11 787,34	1 038,93	12 826,27
Assistant de direction	Secrétaire ayant une bonne connaissance de l'entreprise et du métier, capable de jouer le rôle d'interface avec les différents services de l'entreprise et avec l'extérieur.	207	11 787,34	1 038,93	12 826,27
Agent commercial	Visite de clientèle suivant les instructions reçues. Visite de clientèle et préparation des études devis.	207	11 787,34	1 038,93	12 826,27

(1) Les agents de maîtrise peuvent avoir un statut "Assimilé cadre". Par contre, aucune inscription - au titre de l'article 36 du régime cadre - ne sera recevable en dessous du coefficient 181 de la grille Employés.

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance et de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (arrêté du 25 octobre 2001, art. 1er).

Grille des salaires minima mensuels applicables à compter de mai 2001 - Cadres
CLASSIFICATIONS ET SALAIRES, Cadres (1)

En vigueur étendu

SNELPD

QUALIFICATION	DEFINITION	COEFFICIENT (1)	SALAIRE mensuel de base (en francs)	COMPLEMENT RTT (en francs)	SALAIRE mensuel minimum (en francs)
Secrétaire de direction	Secrétaire ayant l'ensemble des compétences liées à cette fonction.	248	14 122,82	1 244,77	15 367,59
Attaché commercial	Connaissant l'ensemble des techniques du métier et habilité à donner des prix. (Ce salaire peut comprendre une partie mobile).	248	14 122,82	1 244,77	15 367,59
Analyste programmeur	Réalise, à partir d'un cahier des charges, un dossier d'analyse et de programme complet, y compris les codifications et contrôles.	248 à 290	14 122,82	1 244,77	15 367,59
		290	16 514,05	1 455,54	17 969,59
Chef d'atelier	Professionnel qualifié connaissant l'ensemble des techniques du matériel mis en oeuvre et ressources humaines.	248	14 122,82	1 244,77	15 367,59
		254	14 464,02	1 274,85	15 738,87
		264	15 033,22	1 325,02	16 358,24

Responsable de production	Professionnel qualifié connaissant l'ensemble des techniques mises en oeuvre et apte à définir les gammes et coûts de production.	290	16 514,05	1 455,54	17 969,59
Chef des ventes	Suivant leur responsabilité et l'importance du chiffre des ventes géré et de leur connaissance du marché ayant sous ses ordres				
	- jusqu'à 3 attachés commerciaux ;	264	15 033,22	1 325,02	16 358,24
	- plus de 3 attachés	290	16 514,05	1 455,54	17 969,59
Chef comptable	Suivant leur responsabilité la taille de l'entreprise et leur expérience professionnelle.	248 à 290	14 122,82	1 244,77	15 367,59
		290	16 514,05	1 455,54	17 969,59
Directeur de production	Position I, 1er échelon "Cadre"	310	17 652,44	1 555,87	19 028,31
Directeur d'exploitation	Position II, confirmé.	362	20 614,25	1 816,93	22 431,18
Directeur commercial	Position III supérieur	414	23 574,84	2 077,87	25 652,71
Directeur administratif et financier					

(1) Les agents de maîtrise peuvent avoir un statut "Assimilé cadre". Par contre, aucune inscription - au titre de l'article 36 du régime cadre - ne sera recevable en dessous du coefficient 181 de la grille Employés.

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance et de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 (arrêté du 25 octobre 2001, art. 1er).

Accord du 30 mars 2005 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat national des entreprises de logistique de publicité directe (SNELPD),
Organisations de salariés	Le syndicat national du personnel des industries polygraphiques CFE-CGC ; La fédération communication et culture (FTILAC) CFDT ;

Salaires

En vigueur étendu

il a été conclu les 2 points suivants :

Une revalorisation des minima mensuels conventionnels de + 0,5 % à compter du 1er juillet 2005.

Cette disposition est assortie d'une clause de rendez-vous début novembre 2005 pour examiner l'évolution entre l'indice des prix à la consommation et des salaires afin de préparer la politique des salaires pour l'année 2006.

Fait à Paris, le 30 mars 2005.

Accord du 26 juin 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat des entreprises de logistique de communication écrite directe,
Organisations de salariés	Le syndicat national du personnel des industries polygraphiques CFE-CGC ; La fédération communication et culture FTILAC-CFDT ; Le syndicat national publicité CFTC ; La fédération P et T,

Salaires

En vigueur étendu

il a été convenu les deux points suivants : (1)

Une revalorisation des minima mensuels conventionnels de :

+ 1,5 % à compter du 1er juillet 2006 ;

+ 0,5 % à compter du 1er octobre 2006.

Cette disposition est assortie d'une clause de rendez-vous au cours du 1er trimestre 2007 pour examiner l'évolution entre l'indice des prix à la consommation et des salaires.

Fait à Paris, le 26 juin 2006.

Grille des salaires minima mensuels applicables à compter du 1er juillet 2006

Base nouvelle de classification des salaires minima conventionnels (1 euro = 6,55957 francs)

(En euros)

GRUPE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL conventionnel : 151,67
Cadres		
I-A		4 138,29
I-B		3 623,01
I-C		3 220,46
I-D		3 091,63
I-E		2 479,96
I-F		2 415,34
I-G		2 334,82
AMT		
II-A		2 254,32
II-B		2 093,31
II-C		2 012,79
Employés - Ouvriers		
III-A	12,22	1 853,41
III-B	11,15	1 691,12
III-C	10,10	1 531,87

III-D	9,56	1 449,97
III-E	9,25	1 402,95
III-F	8,70	1 319,53
III-G	8,49	1 287,68
III-H	SMIC	SMIC

(1) En application des dispositions de l'article L. 141-9 du code du travail prohibant les clauses d'indexation, la mention SMIC figurant au premier niveau de la grille des ouvriers et employés (groupe III H) vaut la valeur du SMIC à la date de conclusion de l'accord, soit un montant horaire brut de 8,03 euros. La valeur du SMIC en vigueur à la date de conclusion de l'accord étant inférieure à celle du SMIC en vigueur depuis la dernière revalorisation (8,27 euros depuis le 1er juillet 2006), ce barème est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance ; (arrêté du 19 mars 2007, art. 1er).

Accord du 9 novembre 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat des entreprises de logistique de communication écrite directe,
Organisations de salariés	Le syndicat national du personnel des industries polygraphiques CFE-CGC ; La fédération communication et culture FTILAC-CFDT ; La fédération des postes et télécommunications CFTC ; La FOSNPEP,

Salaires

En vigueur étendu

La demande d'extension de la nouvelle grille des salaires conformément à l'accord salarial du 26 juin 2006, soit une revalorisation des minima mensuels conventionnels de + 0,5 % à compter du 1er octobre 2006.

Fait à Paris, le 9 novembre 2006.

Grille des salaires minima mensuels applicables à compter du 1er octobre 2006.

(En euros)

SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS		
Base nouvelle classification		
CATEGORIE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL conventionnel : 151,67
Cadres		
GRUPE I-A		4 158,98
GRUPE I-B		3 641,13
GRUPE I-C		3 236,56
GRUPE I-D		3 107,09
GRUPE I-E		2 492,36
GRUPE I-F		2 427,42
GRUPE I-G		2 346,49
AMT		
GRUPE II-A		2 265,59
GRUPE II-B		2 103,78
GRUPE II-C		2 022,85
Employés - Ouvriers		
GRUPE III-A	12,28	1 862,51
GRUPE III-B	11,21	1 700,22
GRUPE III-C	10,15	1 539,45
GRUPE III-D	9,61	1 457,55
GRUPE III-E	9,30	1 410,53
GRUPE III-F	8,74	1 325,60
GRUPE III-G	8,53	1 293,75
GRUPE III-H	SMIC	SMIC

Accord du 14 juin 2007 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Le SELCED,
Organisations de salariés	Le syndicat national du personnel des industries polygraphiques CFE-CGC ; La fédération communication et culture FTILAC-CFDT ; La fédération des postes et des télécommunications CFTC ; Le syndicat national presse édition publicité CGT-FO ; La FILPAC-CGT,

En vigueur étendu

il a été conclu les deux points suivants :

Une revalorisation des minima mensuels conventionnels de :

+ 1,5 % à compter du 1er juillet 2007.

+ 0,5 % à compter du 1er octobre 2007.

Cette disposition est assortie d'une clause de rendez-vous au cours du 1er trimestre 2008 pour examiner l'évolution entre l'indice des prix à la consommation et des salaires.

Grille des salaires mensuels applicables à compter du 1er juillet 2007

(En euros.)

SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS Base nouvelle classification		
Groupe	Salaire horaire	Salaire mensuel conventionnel (151,67 heures)
Cadres		
I-A		4 221,36
I-B		3 695,75
I-C		3 285,11
I-D		3 153,70
I-E		2 529,75
I-F		2 463,83
I-G		2 381,69
AMT		
II-A		2 299,57
II-B		2 135,34
II-C		2 053,19
Employés / ouvriers		
III A	12,46	1 889,81
III B	11,38	1 726,00
III C	10,30	1 562,20
III D	9,75	1 478,78
III E	9,44	1 431,76
III F	8,87	1 345,31
III G	8,66	1 313,46
III H	SMIC	SMIC

Grille des salaires mensuels applicables à compter du 1er octobre 2007

(En euros.)

SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS Base nouvelle classification		
Groupe	Salaire horaire	Salaire mensuel conventionnel (151,67 heures)
Cadres		
I-A		4 242,47
I-B		3 714,23
I-C		3 301,53
I-D		3 169,46
I-E		2 542,39
I-F		2 476,15
I-G		2 393,60
AMT		
II-A		2 311,07
II-B		2 146,01
II-C		2 063,46
Employés / ouvriers		
III A	12,52	1 898,91
III B	11,44	1 735,10
III C	10,35	1 569,78
III D	9,80	1 486,37
III E	9,49	1 439,35
III F	8,91	1 351,38
III G	8,70	1 319,53
III H	SMIC	SMIC

(1) coefficient (groupe III H) des deux grilles salariales étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (dont le montant, au 1er juillet 2007, est de 1280,07 euros).

(Arrêté du 17 octobre 2007, art. 1er)

(Voir nota).

(1) coefficient (groupe III H) des deux grilles salariales étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (dont le montant, au 1er juillet 2007, est de 1280,07 euros).

(Arrêté du 17 octobre 2007, art. 1er)

(Voir nota).

Accord du 3 septembre 2009 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2009

Signataires	
Organisations patronales	Le SELCED,
Organisations de salariés	La FILPAC CGT ; Le SNPEP CGT-FO ; La FPT CFTC ; L'IP CFE-CGC ; Le S3C CFDT,

Il a été conclu les deux points suivants :

Une revalorisation des minima mensuels conventionnels de + 1% à compter du 1^{er} septembre 2009.

Cette disposition est assortie d'une clause de rendez-vous au cours du premier semestre 2010 pour examiner l'évolution entre l'indice des prix à la consommation et des salaires.

Annexe

En vigueur étendu

Grille des salaires minima mensuels
applicables à compter du 1^{er} septembre 2009

1 € : 6, 55957 francs.

(En euros.)

SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS		
Base nouvelle classification		
Groupe	Salaire horaire	Salaire mensuel conventionnel
		(151, 67 heures)
Cadres		
I A		4 370, 87
I B		3 826, 64
I C		3 401, 45
I D		3 265, 38
I E		2 619, 33
I F		2 551, 09
I G		2 466, 05
AMT		
II A		2 381, 01
II B		2 210, 96
II C		2 125, 92
Employés / ouvriers		
III A	12, 90	1 956, 54
III B	11, 79	1 788, 19
III C	10, 67	1 618, 32
III D	10, 10	1 531, 87
III E	9, 78	1 483, 33
III F	9, 22	1 398, 40
III G	9, 01	1 366, 55
III H (1)	SMIC	SMIC

(1) En application de l'article L. 3231-3 du code du travail, la mention SMIC figurant au premier coefficient (groupe III H) de la grille salariale annexée ne vaut que la valeur du SMIC à la date de conclusion de l'accord, soit, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, un montant brut mensuel de 1 337,70 euros. Par conséquent, le premier coefficient (groupe III H) de la grille salariale est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires ultérieures portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (dont le montant, au 1^{er} janvier 2010, est de 1 343,77 euros).

(Arrêté du 7 janvier 2010, art. 1er)

Accord du 15 septembre 2010 relatif à la revalorisation des minima mensuels au 15 septembre 2010

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat des entreprises de logistique de communication écrite directe,
Organisations de salariés	Le syndicat national du personnel des industries polygraphiques CFE-CGC ; La S3C CFDT ; La fédération des postes et des télécommunications CFTC ; Le syndicat national presse, édition, publicité CGT-FO,

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

En vigueur étendu

D'une part, une revalorisation des minima mensuels conventionnels de + 1 % à compter du 1^{er} septembre 2010, d'autre part la branche s'engage sur une actualisation des minima mensuels conventionnels dès le début l'année 2011 de + 1 % à compter du 1^{er} janvier 2011.

Par ailleurs d'ouvrir une négociation salariale dès le mois d'avril 2011 afin d'actualiser la politique salariale conventionnelle pour l'année 2011 pour une application, au plus tard, au 1^{er} juillet 2011.

Annexe

En vigueur étendu

Grille des salaires minima mensuels applicables à compter du 1^{er} janvier 2011

(En euros.)

Salaires minima conventionnels Base nouvelle classification		
Groupe	Salaire horaire	Salaire mensuel conventionnel 151,67 heures
Cadres		
I-A		4 458,73
I-B		3 903,56
I-C		3 469,81
I-D		3 331,01
I-E		2 671,98
I-F		2 602,37
I-G		2 515,62
AMT		
II-A		2 428,87
II-B		2 255,40
II-C		2 168,65
Employés - Ouvriers		
III-A	13,16	1 995,98
III-B	12,03	1 824,59
III-C	10,89	1 651,69
III-D	10,30	1 562,20
III-E	9,98	1 513,67
III-F	9,40	1 425,70
III-G	9,19	1 393,85
III-H (1)	Smic	Smic

Grille des salaires minima mensuels applicables à compter du 1er septembre 2010

(En euros.)

Salaires minima conventionnels Base nouvelle classification		
Groupe	Salaire horaire	Salaire mensuel conventionnel 151,67 heures
Cadres		
I-A		4 414,58
I-B		3 864,91
I-C		3 435,46
I-D		3 298,03
I-E		2 645,52
I-F		2 576,60
I-G		2 490,71
AMT		
II-A		2 404,82
II-B		2 233,07
II-C		2 147,18
Employés - Ouvriers		
III-A	13,03	1 976,26
III-B	11,91	1 806,39
III-C	10,78	1 635,00
III-D	10,20	1 547,03
III-E	9,88	1 498,50
III-F	9,31	1 412,05
III-G	9,10	1 380,20
III-H (1)	Smic	Smic

(1) Le premier coefficient (groupe III H) est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires ultérieures portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (dont le montant, au 1er janvier 2011, est de 1 365,03 euros) : Arrêté du 13 janvier 2011 article 1 JORF 20 janvier 2011.

Accord du 8 juin 2011 relatif aux salaires minimaux

Signataires	
Organisations patronales	Le syndicat des entreprises de logistique de communication écrite directe,
Organisations de salariés	Le syndicat national du personnel des industries polygraphiques (CFE-CGC) ; Le S3C CFDT ; La fédération CFTC des postes et des télécommunications ; Le syndicat national presse édition publicité CGT-FO ; La FILPAC CGT,

En vigueur étendu

Une revalorisation des minima mensuels conventionnels de :

- + 1,2 % à compter du 1er juillet 2011 ;

- + 0,5 % à compter du 1er octobre 2011.

Les parties se rencontreront le 25 janvier 2012 pour l'examen de la politique salariale de branche.

Annexe

En vigueur étendu

Grille des salaires minima mensuels applicable à compter du 1er juillet 2011

(En euros.)

Salaires minima conventionnels Base nouvelle classification		
Groupe	Salaire horaire	Salaire mensuel conventionnel (151,67 heures)
Cadres		
I-A		4 512,23
I-B		3 950,40
I-C		3 511,45
I-D		3 370,98
I-E		2 704,04
I-F		2 633,60
I-G		2 545,81
AMT		
II-A		2 458,02
II-B		2 282,46
II-C		2 194,67
Employés. - Ouvriers		
III-A	13,32	2 020,24
III-B	12,17	1 845,82
III-C	11,02	1 671,40
III-D	10,42	1 580,40
III-E	10,10	1 531,87
III-F	9,51	1 442,38
III-G	9,30	1 410,53
III-H	Smic	Smic

Grille des salaires minima mensuels applicable à compter du 1er octobre 2011

(En euros.)

Salaires minima conventionnels Base nouvelle classification		
Groupe	Salaire horaire	Salaire mensuel conventionnel (151,67 heures)
Cadres		
I-A		4 534,79
I-B		3 970,15
I-C		3 529,01
I-D		3 387,83
I-E		2 717,56
I-F		2 646,77
I-G		2 558,54
AMT		
II-A		2 470,31
II-B		2 293,87
II-C		2 205,64
Employés. - Ouvriers		
III-A	13,39	2 030,86
III-B	12,23	1 854,92
III-C	11,08	1 680,50
III-D	10,47	1 587,98
III-E	10,15	1 539,45
III-F	9,56	1 449,97
III-G	9,35	1 418,11
III-H	Smic	Smic

Accord du 25 janvier 2012 relatif aux salaires minima au 1er février 2012

Signataires	
Organisations patronales	Le SELCED,

Signataires

Organisations de salariés	La fédération CFTC des postes et des télécommunications ; Le SNPEP CGT-FO ; La FILPAC CGT,
---------------------------	--

En vigueur étendu

Une revalorisation des minima mensuels conventionnels de :

+ 1,25 % à compter du 1er février 2012 ;

+ 0,25 % à compter du 1er avril 2012.

Cette disposition est assortie d'une clause de rendez-vous le 20 septembre 2012 pour examiner l'évolution entre l'indice des prix à la consommation et des salaires afin d'apporter éventuellement une actualisation de la politique des salaires pour l'année 2012.

Par ailleurs, les parties se rencontreront dans la troisième semaine du mois de janvier 2013 pour l'examen de la politique salariale de branche.

Toutefois, les parties souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de qualification, de rémunération, de promotion, de formation et de conditions de travail.

Annexe

En vigueur étendu

Grille des salaires minima mensuels applicable à compter du 1er février 2012

(Base nouvelle classification)

Smic :

- horaire : 9,22 € ;

- mensuel : 1 398,40 €.

(En euros.)

Groupe	Salaire horaire	Salaire mensuel conventionnel (151,67 heures)
Cadres		
I-A		4 591,47
I-B		4 019,78
I-C		3 573,12
I-D		3 430,18
I-E		2 751,53
I-F		2 679,85
I-G		2 590,52
AMT		
II-A		2 501,19
II-B		2 322,54
II-C		2 233,21
Employés. - Ouvriers		
III-A	13,56	2 056,65
III-B	12,38	1 877,67
III-C	11,22	1 701,74
III-D	10,60	1 607,70
III-E	10,28	1 559,17
III-F	9,68	1 468,17
III-G	9,47	1 436,31
III-H	Smic	Smic

Grille des salaires minima mensuels applicable à compter du 1er avril 2012

(Base nouvelle classification)

Smic :

- horaire : 9,22 € ;

- mensuel : 1 398,40 €.

(En euros.)

Groupe	Salaire horaire	Salaire mensuel conventionnel (151,67 heures)
Cadres		
I-A		4 602,95
I-B		4 029,83
I-C		3 582,05
I-D		3 438,76
I-E		2 758,41
I-F		2 686,55
I-G		2 597,00
AMT		
II-A		2 507,44
II-B		2 328,35

II-C		2 238,79
Employés. - Ouvriers		
III-A	13,59	2 061,20
III-B	12,41	1 882,22
III-C	11,25	1 706,29
III-D	10,63	1 612,25
III-E	10,31	1 563,72
III-F	9,70	1 471,20
III-G	9,49	1 439,35
III-H	Smic	Smic

Accord du 20 septembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er novembre 2012

Signataires	
Organisations patronales	Le SELCED,
Organisations de salariés	La FILPAC CGT ; Le SNPEP CGT-FO ; La FPT CFTC ; L'IP CFE-CGC ; Le S3C CFDT,

En vigueur étendu

Par ailleurs, les parties se rencontreront le 24 janvier 2013 pour l'examen de la politique salariale de branche.

Toutefois, les parties souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de qualification, de rémunération, de promotion, de formation et de conditions de travail.

Annexe

En vigueur étendu

Grille des salaires minima mensuels applicable à compter du 1er novembre 2012

(Base nouvelle classification)

Smic horaire : 9,40 €.

Smic mensuel : 1 425,70 €.

1 euro = 6,55957 francs.

(En euros.)

Groupe	Salaire horaire	Salaire mensuel conventionnel (151,67 heures)
Cadres		
I-A		4 637,47
I-B		4 060,05
I-C		3 608,92
I-D		3 464,55
I-E		2 779,10
I-F		2 706,70
I-G		2 616,48
Agents de maîtrise, techniciens		
II-A		2 526,25
II-B		2 345,81
II-C		2 255,58
Employés, ouvriers		
III-A	13,66	2 071,81
III-B	12,47	1 891,32
III-C	11,30	1 713,87
III-D	10,68	1 619,84
III-E	10,36	1 571,30
III-F	9,75	1 478,78
III-G	9,54	1 446,93
III-H	Smic	Smic

En vigueur étendu

Annexe IV.1

Grille des salaires minima mensuels applicable à compter du 1er novembre 2012

Classifications

(En euros.)

Groupe	échelon	Emplois repères	Salaire horaire	Salaire minimum (151,67 heures)
Cadres				
I	A	Directeur d'usine		4 637,47
	B	Directeur administratif, financier Directeur de production Directeur commercial		4 060,05
	C	Directeur des ressources humaines		3 608,92
	D	Chef des ventes		3 464,55
	E	Chef d'atelier Responsable administratif, financier, ressources humaines		2 779,10
	F	Contrôleur de gestion		2 706,70
	G	Responsable méthode qualité Chef comptable		2 616,48
Agents de maîtrise, techniciens				
II	A	Responsable administration des ventes Responsable maintenance Analyste programmeur		2 526,25
	B	Assistante de direction Responsable groupe production		2 345,81
	C	Chef de groupe maintenance Technicien principal informatique ou système		2 255,58
Ouvriers, employés				
III	A	Chef de groupe production Automaticien régleur Technico-commercial Infirmière	13,66	2 071,81
	B	Chef magasinier Agent commercial	12,47	1 891,32
	C	Responsable ordonnancement Comptable Technicien maintenance	11,30	1 713,87
	D	Programmeur Assistante commerciale, administrative	10,68	1 619,84
	E	Conducteur confirmé Chauffeur PL Pupitreur	10,36	1 571,30
	F	Conducteur qualifié Coordinateur d'agents de production Cariste magasinier	9,75	1 478,78
	G	Agent de planning Opérateur confirmé Conducteur Magasinier ou cariste	9,54	1 446,93
	H	Employé(e) service comptabilité, administratif Opérateur (opératrice) de saisie Standardiste Agent de manutention Chauffeur VL Agent de production	Smic	Smic

En vigueur étendu

Annexe IV.2

Grille des salaires minima mensuels applicable à compter du 1er novembre 2012

Classifications

(En euros.)

Famille 1 Administration, gestion	Famille 2 Technique	Famille 3 Commerciale	Famille 4 Logistique, Services généraux
Directeur d'usine			
Directeur administratif, financier	Directeur de production	Directeur commercial	
Directeur des ressources humaines		Chef des ventes	
Responsable administratif, financier, ressources humaines	Chef d'atelier		
Contrôleur de gestion			
Responsable méthode qualité Chef comptable			
Analyste programmeur		Responsable administration des ventes	Responsable maintenance
Assistante de direction	Responsable groupe production		
	Technicien principal informatique ou système		Chef de groupe maintenance

	Chef de groupe production Automaticien régleur	Technico-commercial	Infirmière
		Agent commercial	Chef magasinier
Comptable	Responsable ordonnancement		Technicien maintenance
Programmeur Assistante commerciale, administrative			
Pupitreur	Conducteur confirmé		Chauffeur PL
	Conducteur qualifié Coordinateur d'agents de production		Cariste magasinier
Agent de planning	Opérateur confirmé Conducteur		Magasinier ou cariste
Employé(e) service comptabilité, administratif Opérateur (opératrice) de saisie Standardiste	Agent de production		Agent de manutention Chauffeur VL

Accord du 4 juillet 2013 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2013

Signataires	
Organisations patronales	Le SELCED,
Organisations de salariés	La FPT CFTC ; L'IP CFE-CGC ; Le S3C CFDT,

En vigueur étendu

Une revalorisation des minima mensuels conventionnels de 0,4 % à compter du 1er septembre 2013.

Par ailleurs, les parties se rencontreront courant janvier 2014 pour l'examen de la politique salariale de branche.

Toutefois, les parties souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de qualification, de rémunération, de promotion, de formation et de conditions de travail.

Annexe

En vigueur étendu

Grille des salaires minima mensuels applicable à compter du 1er septembre 2013

(Base nouvelle classification)

1 euro = 6,55957 francs.

(En euros.)

Groupe	Salaire horaire	Salaire minimum conventionnel (151,67 heures)
Cadres		
I-A		4 656,02
I-B		4 076,29
I-C		3 623,36
I-D		3 478,41
I-E		2 790,22
I-F		2 717,53
I-G		2 626,95
Agents de maîtrise. - Techniciens		
II-A		2 536,36
II-B		2 355,19
II-C		2 264,60
Employés. - Ouvriers		
III-A	13,74	2 083,95
III-B	12,55	1 903,46
III-C	11,38	1 726,00
III-D	10,75	1 630,45
III-E	10,43	1 581,92
III-F	9,81	1 487,88
III-G	9,60	1 456,03
III-H	Smic	Smic

En vigueur étendu

Annexe IV. 1 (1)

Grille des salaires minima mensuels applicable à compter du 1er septembre 2013

Classifications

(En euros.)

Groupe	Echelon	Emplois repères	Salaire horaire	Salaire minimum (151,67 heures)
Cadres				
I	A	Directeur d'usine		4 656,02
	B	Directeur administratif, financier Directeur de production Directeur commercial		4 076,29
	C	Directeur des ressources humaines		3 623,36
	D	Chef des ventes		3 478,41
	E	Chef d'atelier Responsable administratif, financier, ressources humaines		2 790,22
	F	Contrôleur de gestion		2 717,53
	G	Responsable méthode qualité Chef comptable		2 626,95
Agents de maîtrise. - Techniciens				
II	A	Responsable administration des ventes Responsable maintenance Analyste-programmeur		2 536,36
	B	Assistante de direction Responsable groupe production		2 355,19
	C	Chef de groupe maintenance Technicien principal informatique ou système		2 264,60
Ouvriers. - Employés				
III	A	Chef de groupe production Automaticien régleur Technico-commercial Infirmière	13,74	2 083,95
	B	Chef magasinier Agent commercial	12,55	1 903,46
	C	Responsable ordonnancement Comptable Technicien de maintenance	11,38	1 726,00
	D	Programmeur Assistante commerciale, administrative	10,75	1 630,45
	E	Conducteur confirmé Chauffeur PL Pupitreur	10,43	1 581,92
	F	Conducteur qualifié Coordinateur d'agents de production Cariste magasinier	9,81	1 487,88
	G	Agent de planning Opérateur confirmé Conducteur Magasinier ou cariste	9,60	1 456,03
	H	Employé (e) service comptabilité, administratif Opérateur, opératrice de saisie Standardiste Agent de manutention Chauffeur VL Agent de production	Smic	Smic

(1) En application de l'article L. 3231-3 du code du travail, la mention SMIC figurant au premier coefficient (groupe III H) de la grille salariale annexée ne vaut que pour la valeur du SMIC à la date de conclusion de l'accord, soit, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, un montant brut mensuel de 1 430,22 euros. En conséquence, le premier coefficient (groupe III H) de la grille annexée est étendu, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires ultérieures portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.
(Arrêté du 3 décembre 2013 - art. 1)

En vigueur étendu

Annexe IV.2

Grille des salaires minima mensuels applicable à compter du 1er septembre 2013

Classifications

Famille 1 Administration, gestion	Famille 2 Technique	Famille 3 Commercial	Famille 4 Logistique, services généraux
Directeur d'usine			
Directeur administratif, financier	Directeur de production	Directeur commercial	
Directeur des ressources humaines			
		Chef des ventes	
Responsable administratif, financier, ressources humaines	Chef d'atelier		
Contrôleur de gestion			
Responsable méthode qualité Chef comptable			
Analyste-programmeur		Responsable administration des ventes	Responsable maintenance
Assistante de direction	Responsable groupe production		

	Technicien principal informatique ou système		Chef de groupe maintenance
	Chef de groupe production Automaticien régleur	Technico-commercial	Infirmière
		Agent commercial	Chef magasinier
Comptable	Responsable ordonnancement		Technicien maintenance
Programmeur Assistante commerciale, administrative			
Pupitreur	Conducteur confirmé		Chauffeur PL
	Conducteur qualifié Coordinateur d'agents de production		Cariste magasinier
Agent de planning	Opérateur confirmé Conducteur		Magasinier ou cariste
Employé(e) service comptabilité, administratif Opérateur, opératrice de saisie Standardiste	Agent de production		Agent de manutention Chauffeur VL

Accord du 4 mars 2014 relatif aux salaires minima au 1er mars 2014

Signataires	
Organisations patronales	Le SELCED,
Organisations de salariés	La FILPAC CGT ; Le SNPEP FO ; La FPT CFTC ; L'IP CFE-CGC ; Le S3C CFDT,

En vigueur étendu

Une revalorisation des minima mensuels conventionnels de 0,7 % à compter du 1er mars 2014.

Les parties se rencontreront courant septembre 2014.

Par ailleurs, les parties souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de qualification, de rémunération, de promotion, de formation et de conditions de travail.

Annexes

En vigueur étendu

Grille des salaires minima mensuels applicable à compter du 1er mars 2014

(Base nouvelle classification) (1)

(En euros.)

Groupe	Salaire horaire	Salaire minimal conventionnel (151,67 heures)
Cadres		
I - A		4 688,61
I - B		4 104,82
I - C		3 648,72
I - D		3 502,76
I - E		2 809,75
I - F		2 736,55
I - G		2 645,34
Agents de maîtrise. - Techniciens		
II - A		2 554,11
II - B		2 371,68
II - C		2 280,45
Employés. - Ouvriers		
III - A	13,84	2 099,11
III - B	12,64	1 917,11
III - C	11,46	1 738,14
III - D	10,83	1 642,59
III - E	10,50	1 592,54
III - F	9,88	1 498,50
III - G	9,67	1 466,65
III - H	Smic	Smic
1 euro = 6,55957 francs.		

(1) La grille de salaires « base nouvelle classification » étendue sous réserve des dispositions de l'article L. 3231-3 du code du travail, en application desquelles la mention SMIC présente dans ces documents ne peut correspondre qu'à la valeur du SMIC à la date de conclusion de l'accord.
(ARRÊTÉ du 15 juillet 2014 - art. 1)

En vigueur étendu

Annexe IV. 1 (1)

Grille des salaires minima mensuels applicable à compter du 1er mars 2014

Classifications

Groupe	Echelon	Emplois repères	Salaire horaire	Salaire minimal (151,67 heures)
Cadres				
I	A	Directeur d'usine		4 688,61
	B	Directeur administratif/ financier Directeur de production Directeur commercial		4 104,82
	C	Directeur des ressources humaines		3 648,72
	D	Chef des ventes		3 502,76
	E	Chef d'atelier Responsable administratif/ financier/ ressources humaines		2 809,75
	F	Contrôleur de gestion		2 736,55
	G	Responsable méthode qualité Chef comptable		2 645,34
Agents de maîtrise. - Techniciens				
II	A	Responsable administration des ventes Responsable maintenance Analyste-programmeur		2 554,11
	B	Assistante de direction Responsable groupe production		2 371,68
	C	Chef de groupe maintenance Technicien principal informatique ou système		2 280,45
Ouvriers. - Employés				
III	A	Chef de groupe production Automaticien régleur Technico-commercial Infirmière	13,84	2 099,11
	B	Chef magasinier Agent commercial	12,64	1 917,11
	C	Responsable ordonnancement Comptable Technicien maintenance	11,46	1 738,14
	D	Programmeur Assistante commerciale, administrative	10,83	1 642,59
	E	Conducteur confirmé Chauffeur PL Pupitreur	10,50	1 592,54
	F	Conducteur qualifié Coordinateur d'agents de production Cariste magasinier	9,88	1 498,50
	G	Agent de planning Opérateur confirmé Conducteur Magasinier ou cariste	9,67	1 466,65
	H	Employé (e) service comptabilité, administratif Opérateur/ opératrice de saisie Standardiste Agent de manutention Chauffeur VL Agent production	Smic	Smic

(1) La grille de l'annexe IV-I étendue sous réserve des dispositions de l'article L. 3231-3 du code du travail, en application desquelles la mention SMIC présente dans ces documents ne peut correspondre qu'à la valeur du SMIC à la date de conclusion de l'accord.
(ARRÊTÉ du 15 juillet 2014 - art. 1)

En vigueur étendu

Annexe IV.2

Grille des salaires minima mensuels applicable à compter du 1er mars 2014

Classifications

Famille 1 Administration, gestion	Famille 2 Technique	Famille 3 Commercial	Famille 4 Logistique, services généraux
Directeur d'usine			
Directeur administratif, financier	Directeur de production	Directeur commercial	
Directeur des ressources humaines			
		Chef des ventes	
Responsable administratif, financier, ressources humaines	Chef d'atelier		
Contrôleur de gestion			
Responsable méthode qualité Chef comptable			
Analyste-programmeur		Responsable administration des ventes	Responsable maintenance

Assistante de direction	Responsable groupe production		
	Technicien principal informatique ou système		Chef de groupe maintenance
	Chef de groupe production Automaticien régleur	Technico-commercial	Infirmière
		Agent commercial	Chef magasinier
Comptable	Responsable ordonnancement		Technicien maintenance
Programmeur Assistante commerciale, administrative			
Pupitreur	Conducteur confirmé		Chauffeur PL
	Conducteur qualifié Coordinateur d'agents de production		Cariste magasinier
Agent de planning	Opérateur confirmé Conducteur		Magasinier ou cariste
Employé(e) service comptabilité, administratif Opérateur, opératrice de saisie Standardiste	Agent de production		Agent de manutention Chauffeur VL

Accord du 11 juin 2015 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2015

Signataires	
Organisations patronales	Le SNCD Logistique,
Organisations de salariés	Le SNPEP CGT-FO ; La FPT CFTC ; L'IP CFE-CGC ; Le S3C CFDT,

En vigueur étendu

Une revalorisation des minima mensuels conventionnels de 0,6 % à compter du 1er juillet 2015.

Par ailleurs, les parties s'engagent sur une clause de revoyure si l'inflation connaissait un dérapage d'ici à novembre 2015.

Par ailleurs, les parties souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de qualification, de rémunération, de promotion, de formation et de conditions de travail.

Annexe

En vigueur étendu

Grille des salaires minima mensuels applicable à compter du 1er juillet 2015

(Base nouvelle classification)

(En euros.)

Groupe	Salaire horaire	Salaire minimal conventionnel (151,67 heures)
Cadres		
I A		4 716,74
I B		4 129,45
I C		3 670,61
I D		3 523,78
I E		2 826,61
I F		2 752,97
I G		2 661,21
Agents de maîtrise. - Techniciens		
II A		2 569,43
II B		2 385,91
II C		2 294,13
Employés. - Ouvriers		
III A	13,92 €	2 111,25
III B	12,72 €	1 929,24
III C	11,53 €	1 748,76
III D	10,89 €	1 651,69
III E	10,56 €	1 601,64
III F	9,94 €	1 507,60
III G	9,73 €	1 475,75
III H	Smic	Smic
Smic	9,61 €	1 457,55

Accord du 18 février 2016 relatif aux salaires minima au 1er mars et au 1er septembre 2016

Signataires	
Organisations patronales	Le SNCD logistique,
Organisations de salariés	La FILPAC CGT ; Le SNPEP CGT-FO ; La FPT CFTC ; L'IP CFE-CGC ; Le S3C CFDT,

En vigueur étendu

Une revalorisation des minima mensuels conventionnels de 0,4 % à compter du 1er mars 2016 puis de 0,2 % à compter du 1er septembre 2016.

Par ailleurs, les parties souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de qualification, de rémunération, de promotion, de formation et de conditions de travail. Elles s'engagent à mettre en place un tableau de bord pour assurer l'égalité hommes-femmes parmi les sociétés adhérentes au SNCD.

Annexe

En vigueur étendu

Grille des salaires minima mensuels applicable à compter du 1er mars 2016

(Base nouvelle classification)

(En euros.)

Groupe	Salaire horaire	Salaire minimal conventionnel (151,67 heures)
Cadres		
I A		4 735,61
I B		4 145,97
I C		3 685,29
I D		3 537,88
I E		2 837,92
I F		2 763,98
I G		2 671,85
Agents de maîtrise. - Techniciens		
II A		2 579,71
II B		2 395,45
II C		2 303,31
Employés. - Ouvriers		
III A	13,98	2 120,35
III B	12,77	1 936,83
III C	11,58	1 756,34
III D	10,93	1 657,75
III E	10,60	1 607,70
III F	9,98	1 513,67
III G	9,77	1 481,82
III H(*)	9,67	1 466,65

(*) Smic à la date de la révision des minima.

Grille de classification des emplois repères (Annexe IV.1) à compter du 1er mars 2016

(En euros.)

Groupe	échelon	Points	Emplois repères	Salaire horaire	Salaire minimal (151,67 heures)
Cadres					
I	A	28	Directeur d'usine		4 735,61
	B	26	Directeur administratif / financier Directeur de production Directeur commercial		4 145,97
	C	25	Directeur des ressources humaines		3 685,29
	D	24	Chef des ventes		3 537,88
	E	22	Chef d'atelier Responsable administratif / financier / ressources humaines		2 837,92
	F	21	Contrôleur de gestion		2 763,98
	G	20	Responsable méthode qualité Chef comptable		2 671,85
Agents de maîtrise. - Techniciens					
II	A	19	Responsable administration des ventes Responsable maintenance Analyste programmeur		2 579,71
	B	17	Assistante de direction Responsable groupe production		2 395,45
	C	16	Chef de groupe maintenance Technicien principal informatique ou système		2 303,31

Ouvriers. - Employés					
III	A	15	Chef de groupe production Automaticien régleur Technico-commercial Infirmière	13,98	2 120,35
	B	14	Chef magasinier Agent commercial	12,77	1 936,83
	C	12	Responsable ordonnancement Comptable Technicien maintenance	11,58	1 756,34
	D	11	Programmeur Assistante commerciale/administrative	10,93	1 657,75
	E	10	Conducteur confirmé Chauffeur PL Pupitreur	10,60	1 607,70
	F	9	Conducteur qualifié Coordinateur d'agents de production Cariste magasinier	9,98	1 513,67
	G	8	Agent de planning Opérateur confirmé Conducteur Magasinier ou cariste	9,77	1 481,82
	H	7	Employé(e) service comptabilité/administratif Opérateur/opératrice de saisie Standardiste Agent de manutention Chauffeur VL Agent production	Smic 9,67	Smic 1 466,65

Grille de classification des emplois repères par famille (Annexe IV.2) à compter du 1er mars 2016

Famille 1 Administration, gestion	Famille 2 Technique	Famille 3 Commerciale	Famille 4 Logistique, services généraux
Directeur d'usine			
Directeur administratif, financier	Directeur de production	Directeur commercial	
Directeur des ressources humaines			
		Chef des ventes	
Responsable administratif, financier, ressources humaines	Chef d'atelier		
Contrôleur de gestion			
Responsable méthode qualité Chef comptable			
Analyste programmeur		Responsable administration des ventes	Responsable maintenance
Assistante de direction	Responsable groupe production		
	Technicien principal informatique ou système		Chef de groupe maintenance
	Chef de groupe production Automaticien régleur	Technico-commercial	Infirmière
		Agent commercial	Chef magasinier
Comptable	Responsable ordonnancement		Technicien maintenance
Programmeur Assistante commerciale administrative			
Pupitreur	Conducteur confirmé		Chauffeur PL
	Conducteur qualifié Coordinateur d'agents de production		Cariste magasinier
Agent de planning	Opérateur confirmé Conducteur		Magasinier ou cariste
Employé(e) service comptabilité, administratif Opérateur, opératrice de saisie Standardiste	Agent de production		Agent de manutention Chauffeur VL

Grille des salaires minima mensuels applicable à compter du 1er septembre 2016

(Base nouvelle classification)

(En euros.)

Groupe	Salaire HORAIRE	Salaire minimal conventionnel (151,67 heures)
Cadres		
I A		4 745,08
I B		4 154,26
I C		3 692,66
I D		3 544,96
I E		2 843,60
I F		2 769,51
I G		2 677,19
Agents de maîtrise. - Techniciens		
II A		2 584,87
II B		2 400,24
II C		2 307,92
Employés. - Ouvriers		
III A	14,01	2 124,90
III B	12,80	1 941,38
III C	11,60	1 759,37
III D	10,95	1 660,79
III - E	10,62	1 610,74
III F	10,00	1 516,70
III G	9,79	1 484,85
III H(*)	9,67	1 466,65
(*) Smic à la date de la révision des minima.		

Grille de classification des emplois repères (Annexe IV.1) à compter du 1er septembre 2016

(En euros.)

Groupe	Echelon	Points	Emplois repères	Salaire horaire	Salaire minimal (151,67 heures)
Cadres					
I	A	28	Directeur d'usine		4 745,08
	B	26	Directeur administratif / financier Directeur de production Directeur commercial		4 154,26
	C	25	Directeur des ressources humaines		3 692,66
	D	24	Chef des ventes		3 544,96
	E	22	Chef d'atelier Responsable administratif / financier / ressources humaines		2 843,60
	F	21	Contrôleur de gestion		2 769,51
	G	20	Responsable méthode qualité Chef comptable		2 677,19
Agents de maîtrise. - Techniciens					
II	A	19	Responsable administration des ventes Responsable maintenance Analyste programmeur		2 584,87
	B	17	Assistante de direction Responsable groupe production		2 400,24
	C	16	Chef de groupe maintenance Technicien principal informatique ou système		2 307,92
Ouvriers. - Employés					

III	A	15	Chef de groupe production Automaticien régleur Technico-commercial Infirmière	14,01	2 124,90
	B	14	Chef magasinier Agent commercial	12,80	1 941,38
	C	12	Responsable ordonnancement Comptable Technicien maintenance	11,60	1 759,37
	D	11	Programmeur Assistante commerciale/administrative	10,95	1 660,79
	E	10	Conducteur confirmé Chauffeur PL Pupitreur	10,62	1 610,74
	F	9	Conducteur qualifié Coordinateur d'agents de production Cariste magasinier	10,00	1 516,70
	G	8	Agent de planning Opérateur confirmé Conducteur Magasinier ou cariste	9,79	1 484,85
	H	7	Employé(e) service comptabilité/administratif Opérateur/opératrice de saisie Standardiste Agent de manutention Chauffeur VL Agent production	Smic 9,67	Smic 1 466,65

Grille de classification des emplois repères par famille (Annexe IV.2) à compter du 1er septembre 2016

Famille 1 Administration, gestion	Famille 2 Technique	Famille 3 Commerciale	Famille 4 Logistique, services généraux
Directeur d'usine			
Directeur administratif, financier	Directeur de production	Directeur commercial	
Directeur des ressources humaines		Chef des ventes	
Responsable administratif, financier, ressources humaines	Chef d'atelier		
Contrôleur de gestion			
Responsable méthode qualité Chef comptable			
Analyste programmeur		Responsable administration des ventes	Responsable maintenance
Assistante de direction	Responsable groupe production		
	Technicien principal informatique ou système		Chef de groupe maintenance
	Chef de groupe production Automaticien régleur	Technico-commercial	Infirmière
		Agent commercial	Chef magasinier
Comptable	Responsable ordonnancement		Technicien maintenance
Programmeur Assistante commerciale administrative Pupitreur	Conducteur confirmé		Chauffeur PL
	Conducteur qualifié Coordinateur d'agents de production		Cariste magasinier
Agent de planning	Opérateur confirmé Conducteur		Magasinier ou cariste
Employé(e) service comptabilité, administratif Opérateur, opératrice de saisie Standardiste	Agent de production		Agent de manutention Chauffeur VL

Accord du 23 février 2017 relatif aux salaires minima au 1er avril 2017 et au 1er septembre 2017

Signataires	
Organisations patronales	SNCD logistique

Signataires

Organisations de salariés

FILPAC CGT
F3C CFDT
SNPEP FO
IP CFE-CGC

En vigueur étendu

Une revalorisation des minima mensuels conventionnels de 0,6 % à compter du 1er avril puis de 0,4 % à compter du 1er septembre.

Par ailleurs, les parties souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de qualification, de rémunération, de promotion, de formation et de conditions de travail. Elles s'engagent à mettre en place un tableau de bord pour assurer l'égalité hommes-femmes parmi les sociétés adhérentes au SNCD.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Grille des salaires minima mensuels applicables à compter du 1er avril 2017

(Base nouvelle classification)

1 € = 6,55957 F.

(En euros.)

Groupe	Salaire horaire	Salaire mensuel conventionnel (151,67 heures)
Cadres		
IA		4 773,55
IB		4 179,19
IC		3 714,82
ID		3 566,23
IE		2 860,66
IF		2 786,13
IG		2 693,25
Agents de maîtrise. - Techniciens		
IIA		2 600,38
IIB		2 414,64
IIC		2 321,77
Employés. - Ouvriers		
IIIA	14,09	2 137,03
IIIB	12,88	1 953,51
IIIC	11,67	1 769,99
IIID	11,02	1 671,40
IIIE	10,68	1 619,84
IIIF	10,06	1 525,80
IIIG	9,85	1 493,95
IIIH (*)	9,76	1 480,30

(*) Smic à la date de la révision des minima.

Grille des salaires minima mensuels applicables à compter du 1er septembre 2017

(Base nouvelle classification)

1 € = 6,55957 F.

(En euros.)

Groupe	Salaire horaire	Salaire mensuel conventionnel (151,67 heures)
Cadres		
IA		4 792,64
IB		4 195,91
IC		3 729,68
ID		3 580,49
IE		2 872,10
IF		2 797,27
IG		2 704,02
Agents de maîtrise. - Techniciens		
IIA		2 610,78
IIB		2 424,30
IIC		2 331,06
Employés. - Ouvriers		
IIIA	14,15	2 146,13
IIIB	12,93	1 961,09
IIIC	11,72	1 777,57
IIID	11,06	1 677,47
IIIE	10,72	1 625,90
IIIF	10,10	1 531,87
IIIG	9,89	1 500,02

IIIH (*)	9,76	1 480,30
(*) Smic à la date de la révision des minima.		

Accord du 5 février 2018 relatif aux salaires minima au 1er mars 2018 et au 1er septembre 2018

Signataires	
Organisations patronales	SNCD logistique,
Organisations de salariés	FILPAC CGT ; F3C CFDT ; SNPEP FO ; FPT CFTC ; IP CFE-CGC,

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Annexes

Annexe

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Annexe

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Annexe

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Annexe

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Annexe

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Annexe

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord du 31 janvier 2019 relatif aux salaires minima au 1er mai 2019

Signataires	
Organisations patronales	SNCD Logistique,
Organisations de salariés	F3C CFDT ; SNPEP FO ; FPT CFTC ; IP CFE-CGC,

En vigueur étendu

Une revalorisation des minima mensuels conventionnels de : 1,60 %. Il entrera en vigueur le 1er mai 2019.

Les signataires rappellent que le présent accord s'applique à toutes les entreprises et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en dessous du salaire minimum correspondant à son groupe et à son échelon.

Ils entendent aussi rappeler que les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail, une égalité de traitement entre hommes et femmes, ce principe portant tant sur les objectifs que sur les éléments composant la rémunération qui doivent être établis selon des normes identiques.

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre du présent accord.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux dispositions du code du travail et les parties conviennent d'en demander l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

Annexes

Annexe

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Annexe

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Annexe

En vigueur étendu

Annexe IV.II

Classifications

Grille des salaires minima mensuels applicables à compter du 1er mai 2019

Famille 1 Administration-gestion	Famille 2 Technique	Famille 3 Commerciale	Famille 4 Logistique/ services généraux
Directeur d'usine			
Directeur administratif/financier	Directeur de production	Directeur commercial	
Directeur des ressources humaines			
		Chef des ventes	
Responsable administratif/financier/ressources humaines	Chef d'atelier		
Contrôleur de gestion			
Responsable méthode qualité Chef comptable			
Analyste programmeur		Responsable administration des ventes	Responsable maintenance
Assistante de direction	Responsable groupe production		
	Technicien principal informatique ou système		Chef de groupe maintenance
	Chef de groupe production Automaticien régleur	Technico-commercial	Infirmière
		Agent commercial	Chef magasinier
Comptable	Responsable ordonnancement		Technicien maintenance
Programmeur Assistante commerciale administrative			
Pupitreur	Conducteur confirmé		Chauffeur PL
	Conducteur qualifié Coordinateur d'agents de production		Cariste magasinier
Agent de planning	Opérateur confirmé Conducteur		Magasinier ou cariste
Employé(e) service comptabilité administratif Opérateur/opératrice de saisie Standardiste	Agent production		Agent de manutention Chauffeur VL

Accord du 25 novembre 1997 relatif à la création de la section finition au sein de l'OPCA-CGM

Signataires

Organisations patronales	Le syndicat national des entreprises de logistique de publicité directe (SNELPD) ; Le syndicat national des messageries d'abonnements de périodiques (MAP) ; La chambre syndicale de la reliure-brochure-dorure (RBD),
Organisations de salariés	Le syndicat national des employés et cadres de la presse, édition et publicité FO ; La fédération des employés et cadres FO ; La fédération de la communication CFE-CGC ; La fédération française des syndicats de la communication écrite graphique et audiovisuelle CFTEC ; Le syndicat national du personnel d'encadrement de l'imprimerie de labeur et activités connexes (SNIL) CGC ; La fédération du livre FO ; La FTILAC-CFDT ; Le syndicat national de l'écrit CFDT ; La FILPAC-CGT,

Article 1er

En vigueur étendu

De créer, au sein de l'OPCA-CGM, la section professionnelle FINITION administrée par un conseil de gestion paritaire de 10 membres titulaires et 10 membres suppléants dont la composition au jour de sa constitution est la suivante :

Organisations patronales

Quatre membres du syndicat national des entreprises de logistique de publicité directe (SNELPD) ;

Deux membres du syndicat national des messageries d'abonnements de périodiques (MAP) ;

Quatre membres de la chambre syndicale nationale de la reliure-brochure-dorure (RBD).

Organisations syndicales de salariés

Deux représentants par organisation syndicale représentative des salariés au sens de l'article L. 133-2 du code du travail.

Chaque collège dispose d'un nombre égal de voix. La répartition de ces voix au sein de chaque collège sera définie dans le règlement intérieur de la section.

Article 2

En vigueur étendu

La répartition des sièges par organisation s'effectue comme suit :

Organisations patronales

5 titulaires ;

5 suppléants.

Organisations syndicales des salariés

5 titulaires ;

5 suppléants.

Article 3

En vigueur étendu

Le conseil élit un président et un vice-président pour 3 ans.

La présidence et la vice-présidence seront exercées à tour de rôle par un représentant des organisations patronales et par un représentant des organisations syndicales, représentatives des salariés.

Les décisions de ce conseil paritaire sont prises à la majorité simple des membres présents ou représentés.

Article 4

En vigueur étendu

Au jour de la constitution, cette section a pour champ d'intervention les entreprises relevant :

- de la convention collective nationale des entreprises de logistique de publicité directe ;
- de l'accord national de branche du syndicat national des messageries d'abonnements de périodiques.

A l'exception des entreprises qui, bien qu'ayant un code NAF 74-8 G, sont exclues des champs d'application tels que définis aux accords collectifs précités ci-dessus.

- de l'accord national de branche spécifique de l'activité reliure-brochure-dorure (code NAF 22-2 E).

et ce, conformément à l'arrêté d'extension du 28 novembre 1996, publié au Journal officiel du 10 décembre 1996.

Article 5

En vigueur étendu

L'OPCA-CGM percevra pour le compte de la section professionnelle FINITION, les fonds affectés par les entreprises à la formation professionnelle et à l'alternance dans les conditions suivantes :

a) Pour les entreprises de moins de 10 salariés :

0,1 % du montant des salaires de l'année de référence au titre de la formation en alternance ;

0,15 % du montant des salaires de l'année de référence au titre du plan de formation.

b) Pour les entreprises de plus de 10 salariés :

0,4 % du montant des salaires de l'année de référence au titre de la formation en alternance en réservant la possibilité de reverser 35 % de ce montant à un organisme interprofessionnel agréé, national ou régional du choix de l'entreprise ;

Pour le 0,9 % du montant des salaires de l'année de référence au titre du plan de formation, les entreprises sont libres de verser selon leur choix, leur contribution légale.

Toutefois, les signataires du présent accord recommandent le versement d'une partie au moins de ces 0,9 % dans la mesure où un tel versement est compatible avec le plan de formation.

NOTA : Arrêté du 8 avril 1998 art. 1 : Le premier tiret du paragraphe a et le premier tiret du paragraphe b de l'article 5 sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 961-12 du code du travail.

Article 6

En vigueur étendu

Sur proposition de la section FINITION, le conseil d'administration de l'OPCA-CGM peut être amené à transférer une partie des fonds collectés au titre de la participation à la formation continue des entreprises de 10 salariés et plus au régime de formation continue des entreprises de moins de 10 salariés en tant que de besoins.

Article 7

En vigueur étendu

La section professionnelle FINITION a pour objet :

- de déterminer, dans les conditions fixées à l'article 1er, les actions de formation propres à la section FINITION ;
- d'informer et de sensibiliser les entreprises et les salariés sur les conditions de son intervention au titre des contrats d'insertion en alternance, et de la contribution des entreprises au développement de la formation professionnelle continue.

Article 8

En vigueur étendu

La validité de la mise en application de cet accord devra être soumise, pour agrément, au conseil d'administration de l'OPCA-CGM.

Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité

Signataires	
Organisations patronales	CPME ; U2P,
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; FO ; CFTC ; CFE-CGC,

En vigueur non étendu

Vu l'accord national interprofessionnel relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme du 17 février 2012 ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi, et à la démocratie sociale ;

Vu l'arrêté du 23 novembre 2015 portant habilitation d'un organisme à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser aux établissements autorisés à les recevoir ;

Vu l'ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 22 février 2018 pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 13 juillet 2018 portant création de l'OPCA des professions de l'entreprise de proximité et de ses salariés - OPCA PEPSS (artisanat, commerce de proximité, professions libérales) ;

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

Vu en particulier les articles L. 6332-1 et suivants du code du travail relatifs aux opérateurs de compétences ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 23 novembre 2018 portant création de l'opérateur de compétences des professions de l'entreprise de proximité et de ses salariés - OPCO PEPSS (artisanat, commerce de proximité, professions libérales),

Considérant la volonté commune des parties signataires :

- de continuer à agir pour le développement de la formation tout au long de la vie pour les salariés des entreprises relevant du champ d'intervention du présent accord ;

- de prendre tout particulièrement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, vu leur grand nombre dans les secteurs du champ d'application de l'accord ;

- de compléter l'accord national interprofessionnel du 23 novembre 2018 portant création de l'OPCO PEPSS et de renforcer la cohérence et la pertinence économique du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ;

Considérant le rôle majeur joué par les TPE/PME françaises et leurs salariés dans l'économie nationale, en particulier en matière de création d'emplois et de développement territorial ;

Considérant les particularités des TPE/PME, qui ne disposent pas des mêmes moyens humains et financiers que les grandes entreprises, en particulier au niveau de la gestion des ressources humaines ;

Considérant l'accélération des mutations liées à la globalisation des marchés, le développement du numérique, de la robotique, la nécessité d'adapter les modes de production, de distribution, et de consommation ;

Considérant que, selon plusieurs rapports, de nombreux emplois seront profondément transformés au cours des 10 années à venir, et que les TPE/PME n'ont pas toujours les capacités en interne pour faire face à ces bouleversements de leur modèle économique et social ;

Considérant la volonté du Gouvernement de créer des opérateurs de compétences afin d'aider les branches professionnelles et les entreprises à anticiper les mutations technologiques, leurs effets sur l'emploi, les besoins en compétences et en qualifications, ainsi que leurs implications sur la formation, sur la reconversion et la sécurisation des parcours des salariés ;

Les parties signataires conviennent de créer un opérateur de compétences (OPCO) des entreprises de proximité capable d'accompagner des branches professionnelles présentant plusieurs caractéristiques communes parmi les suivantes :

- une cohérence économique avec un maillage territorial dense ;

- une participation au développement du tissu économique local avec un enjeu important de services de proximité ;

- une majorité de TPE peu équipées en matière de gestion des ressources humaines ;

- des besoins en qualifications et en compétences avérés ;

- une forte pratique de l'apprentissage et de la professionnalisation ;

- des difficultés de recrutement, de départ en formation et d'attractivité des métiers ;

- des pénuries de qualifications et de compétences ainsi qu'une mobilité des salariés essentiellement à l'échelle du bassin d'emploi ;

- une capacité d'inclusion par l'emploi, avec le recrutement de jeunes, et la possibilité d'ascension sociale ;

- une place centrale des compétences dans la chaîne de valeur de l'entreprise.

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord porte création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

L'objet de l'opérateur de compétences est celui d'un organisme paritaire agréé tel qu'il est défini par l'article L. 6332-1 du code du travail et précisé dans les statuts figurant dans l'annexe II du présent accord.

Le présent accord vaut accord de désignation de l'opérateur de compétences pour chacune des branches professionnelles figurant dans l'annexe I du présent accord, sauf décision contraire de la branche professionnelle concernée.

Article 2

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a un champ d'intervention national et interprofessionnel, comprenant les départements, territoires et collectivités d'outre-mer suivants : Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué, au jour du présent accord, des branches professionnelles regroupant les entreprises dont l'activité principale relève des IDCC figurant dans l'annexe I du présent accord, et des professions, des entreprises et des organismes de l'interprofession non rattachés à une convention collective.

L'adhésion des entreprises et organismes relevant de l'interprofession, et n'étant pas couverts par un accord de branche, s'effectue soit par un accord d'entreprise, soit par un courrier simple de l'entreprise.

Il couvre les champs des branches professionnelles ayant adhéré à l'accord constitutif, ayant désigné l'opérateur de compétences par accord de branche, ou ayant été rattachées par l'administration.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a potentiellement vocation, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, à couvrir plus largement les champs des branches professionnelles des secteurs des entreprises de proximité.

Article 3

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué sous la forme d'une association de la loi du 1er juillet 1901.

Sont membres de l'association et représentées de manière paritaire, d'une part les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et d'autre part l'U2P et la CPME signataires du présent accord.

L'association est dénommée opérateur de compétences des entreprises de proximité. Le conseil d'administration pourra prendre une délibération pour adopter un nom d'usage.

Article 4

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a notamment pour missions, en application de l'article L. 6332-1 du code du travail, de :

- gérer et collecter en tant que de besoin, les contributions légales et conventionnelles ;
- gérer et collecter les contributions volontaires et mutualiser ces dernières, le cas échéant, avec l'accord des entreprises concernées ;
- assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles et par la section paritaire professionnelle de l'interprofession (SPPI) pour les entreprises et organismes relevant de l'interprofession ;
- apporter un appui technique aux branches professionnelles adhérentes pour établir, par la négociation, la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences en s'appuyant sur les travaux des observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- apporter un appui technique aux branches professionnelles adhérentes pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- assurer un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification mentionnée à l'article L. 6113-3 du code du travail ;
- assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés à la formation professionnelle et 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, en s'appuyant sur les travaux des observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- promouvoir d'une part les modalités de formation prévues aux deuxième (formation pouvant s'effectuer pour tout ou partie à distance) et troisième (formation en situation de travail) alinéas de l'article L. 6313-2 du code du travail auprès des entreprises, et d'autre part l'alternance et en particulier l'apprentissage ;
- contrôler la qualité des actions de formation financées par l'opérateur de compétences.

L'opérateur de compétences peut également réaliser des missions complémentaires que les branches professionnelles seraient susceptibles de lui confier. Il peut assurer toutes prestations et services conformes à son objet social.

L'opérateur de compétences peut conclure :

Avec l'État :

- des conventions dont l'objet est notamment de définir la part de leurs ressources qu'ils peuvent affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi ;
- une convention-cadre de coopération définissant les conditions de leur participation à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage, ainsi que la promotion des métiers. Cette convention peut, le cas échéant, être conclue conjointement avec les organisations couvrant une branche ou un secteur d'activité ;

Avec les régions, des conventions dans les conditions déterminées à l'article L. 6211-3 du code du travail.

En tant que de besoin, le conseil d'administration peut créer, conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, une section particulière au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, avec un conseil de gestion patronal.

Article 5

En vigueur non étendu

L'association est gérée par un conseil d'administration paritaire.

5.1. Conseil d'administration

Les règles de composition et de fonctionnement du conseil d'administration de l'opérateur de compétences sont conformes à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme.

5.1.1. Règles de composition du conseil d'administration

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est administré par un conseil d'administration paritaire composé au maximum de soixante membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : six représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel, signataire du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les administrateurs sont désignés pour un mandat d'une durée de 4 ans, dont les modalités sont définies par le règlement intérieur.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu au remplacement dudit administrateur par l'organisation syndicale de salariés ou par l'organisation professionnelle l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Conformément aux dispositions de l'article R. 6332-11 du code du travail, un commissaire du Gouvernement assiste aux séances avec voix consultative.

5.1.2. Modalités de fonctionnement du conseil d'administration

Le conseil d'administration se réunit au minimum quatre fois par an.

Les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

5.1.3. Missions du conseil d'administration

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, en conformité avec les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Il a compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement de l'opérateur de compétences.

Il détermine les orientations relatives aux activités de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité telles que définies dans son objet. Le conseil d'administration est chargé notamment :

- de valider la création de sections paritaires professionnelles, sur proposition des branches professionnelles le constituant ;
- de définir les orientations stratégiques de l'opérateur de compétences ;
- d'adopter le budget ;
- de mettre en œuvre les orientations, les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des dispositifs proposés par les branches professionnelles

dans le cadre des SPP et par la SPPI pour l'interprofession conformément à la réglementation en vigueur ;

- d'approuver les comptes annuels arrêtés par le bureau, et le rapport moral ;
- d'approuver l'état statistique ainsi que le rapport de gestion établi conformément à la législation en vigueur ;
- d'organiser et contrôler les travaux des commissions paritaires régionales ;
- de déterminer les orientations en matière de politique de rémunération, de politique sociale, de politique financière et d'investissements et de politique organisationnelle ;
- de nommer le directeur général sur proposition du comité de nomination.

Il nomme un comité des risques et d'audit pour l'assister dans la réalisation de ses missions relatives au contrôle interne.

5.1.4. Bureau du conseil d'administration

Le conseil d'administration élit en son sein un bureau composé au maximum de vingt membres :

Pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

Pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et par la CPME.

Les représentants de chacun de ces deux collèges sont désignés par les organisations définies à l'article 5.1.1 ci-dessus.

Chaque organisation pourra désigner un suppléant, membre du conseil d'administration, qui siègera au bureau en l'absence du titulaire.

Le bureau se réunit au minimum six fois par an.

Le bureau est notamment chargé de l'exécution des décisions du conseil d'administration dont il prépare les travaux et projets de délibération. Il arrête les comptes annuels.

Les autres modalités de fonctionnement du bureau sont définies dans les statuts annexés au présent accord et dans le règlement intérieur qui en découlera.

5.2. Sections paritaires professionnelles

5.2.1. SPP de branche ou interbranches

Il est constitué, au sein de l'opérateur de compétences et, sur proposition d'une ou plusieurs branches professionnelles, des sections paritaires professionnelles pour tenir compte des spécificités des branches professionnelles entrant dans son champ d'intervention. Ces SPP sont constituées après décision du conseil d'administration.

Chaque section paritaire professionnelle est composée :

- pour le collège « salarié », d'au moins un représentant par organisation syndicale représentative dans le champ de la ou des conventions collectives concernées par la section paritaire professionnelle ;
- pour le collège « employeur », au total d'autant de représentants de la ou des organisation(s) professionnelle(s) représentative(s) dans le champ d'au moins une des conventions collectives concernées par la section paritaire professionnelle.

Pour éclairer les décisions du conseil d'administration, un représentant par organisation syndicale de salariés représentée au conseil d'administration peut assister aux réunions des SPP, sans toutefois participer aux débats ni disposer d'un droit de vote.

Les modalités de composition et de fonctionnement des SPP sont précisées dans les statuts et dans le règlement intérieur.

En fonction des sujets et des convergences d'intérêts entre les différentes branches professionnelles concernées, des travaux communs à plusieurs SPP peuvent être organisés, à leur initiative ou sur proposition du conseil d'administration.

Les SPP ont notamment pour missions, dans leurs champs respectifs, et dans le cadre des orientations définies par les commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) :

- d'élaborer les propositions de modalités de financement au titre de la section « alternance » et de la section « plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », ainsi que, le cas échéant, au titre des contributions conventionnelles, conformément aux stipulations des accords de branche instituant ces contributions, en définissant, si nécessaire, des règles communes pour l'ensemble des branches professionnelles relevant du même secteur ;
 - d'analyser la situation budgétaire de la section ;
 - d'analyser et évaluer la réalisation des actions de formation relevant :
 - du contrat de professionnalisation ;
 - des actions de promotion ou de reconversion par alternance ;
 - du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés, y compris celles financées par les contributions conventionnelles ;
 - du compte personnel de formation ;
 - du contrat d'apprentissage ;
 - de suivre la mise en œuvre des projets réalisés pour le compte des secteurs et des branches professionnelles représentés dans la section.
- Les propositions des SPP sont soumises pour validation au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.
- Les modalités de fonctionnement et les missions de ces sections paritaires professionnelles sont définies dans les statuts annexés au présent accord et dans le règlement intérieur qui en découlera.

5.2.2. Section paritaire professionnelle de l'interprofession (SPPI)

Les parties signataires décident de mettre en place au niveau national une SPPI.

La SPPI est composée, à parité, de deux collèges.

Chacun des collèges est composé de dix membres titulaires et de dix membres suppléants.

Les membres du collège « employeur » sont désignés à parts égales par l'U2P et la CPME, en priorité parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession.

Les membres du collège « salarié » sont désignés, à égalité pour chacune d'entre elles, par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

La SPPI est présidée, alternativement tous les 2 ans, par un représentant d'un des deux collèges. Les représentants des deux collèges sont désignés par leur collège respectif. Le collège qui n'assume pas la présidence désigne la vice-présidence de la SPPI.

Elle se réunit en tant que de besoin, à la demande d'au moins deux organisations, formulée par écrit auprès du président de la SPPI et en tout état de cause au moins une fois par an.

Les décisions de la SPPI sont prises selon des modalités définies par le règlement intérieur.

Pour ses travaux, la SPPI a recours aux moyens techniques de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Elle a pour mission de définir, valider et mettre à jour pour les salariés des entreprises non couvertes par un accord de branche ou par un accord collectif :

- les catégories de personnes bénéficiant, dans le cadre du contrat de professionnalisation, d'actions de formation et assimilées allant au-delà de 25 % de la durée totale du contrat ;

- les bénéficiaires et la nature des qualifications pour lesquels la durée minimale du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois ;
- les modalités de continuation et de financement, pour une durée n'excédant pas 6 mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation, d'une durée minimale de 12 mois et a été rompu sans que ces personnes ne soient à l'initiative de cette rupture ;
- les priorités en matière de contrat de professionnalisation et les niveaux de prise en charge dans le cadre du contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage et de la promotion ou reconversion par alternance.

5.3. Commissions et comités paritaires statutaires

Il est notamment créé un comité de nomination, un comité de rémunération, ainsi qu'une commission apprentissage et professionnalisation, une commission certification, et une commission financière, dont les modalités de fonctionnement sont fixées par les statuts annexés au présent accord.

Ces commissions et comités sont constitués paritairement. Leurs travaux et propositions préparent les décisions du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les statuts prévoient également des dispositions concernant le contrôle interne.

5.4. Conférence annuelle des branches professionnelles et des entreprises et des organismes de l'interprofession

Une conférence annuelle est organisée une fois par an avec toutes les branches professionnelles, ainsi qu'avec les entreprises et les organismes relevant de l'interprofession relevant du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité afin d'échanger sur l'activité et les perspectives de l'opérateur de compétences. Le rapport de gestion et le rapport financier leur sont présentés à cette occasion. Ses modalités de convocation et ses règles de fonctionnement sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences.

5.5. Commissions paritaires régionales

Une commission paritaire est mise en place dans chaque région administrative sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Ces commissions paritaires régionales sont chargées de :

- suivre la mise en œuvre, au niveau régional, des missions et des orientations de l'opérateur de compétences décrites à l'article 4 ;
- représenter, sur son territoire, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ; notamment auprès de l'État en région, du conseil régional, des autres collectivités territoriales et des partenaires.

Les membres de chaque commission paritaire régionale sont désignés par chacune des organisations interprofessionnelles représentatives, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement. Les désignations sont transmises à la présidence de l'opérateur de compétences.

Chaque commission paritaire régionale est composée de 20 administrateurs, représentant les organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel, signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, soit :

Pour le collège employeur :

10 représentants répartis à égalité entre l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Pour le collège des salariés :

10 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national interprofessionnel, à raison de 2 représentants par organisation.

Chaque organisation a la possibilité de désigner un suppléant. Le suppléant peut siéger mais il ne vote qu'en l'absence d'un titulaire.

Les modalités de fonctionnement des commissions paritaires régionales sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences.

Article 6

En vigueur non étendu

Afin d'assurer un service de proximité sur l'ensemble du territoire, en métropole et dans les outre-mer, auprès des branches professionnelles et de leurs entreprises adhérentes, en particulier des TPE/PME, les organisations signataires décident que l'opérateur de compétences des entreprises de proximité dispose de délégations régionales placées sous l'autorité de la direction générale de l'opérateur de compétences.

Article 7

En vigueur non étendu

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont celles définies aux articles L. 6331-1-1 et L. 6331-1-2 du code du travail et notamment :

- les contributions légales versées directement par les entreprises (jusqu'à la masse salariale 2020) ou reversées par France compétences, conventionnelles et les versements volontaires des entreprises entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences au titre du développement de la formation professionnelle continue des salariés et de l'alternance, ainsi que les ressources affectées ;
- les subventions et contributions spécifiques de l'Union européenne, de l'État, des régions et des départements ;
- d'autres contributions et versements en rapport avec l'objet social de l'opérateur de compétences ;
- les dons versés à l'opérateur de compétences et les revenus des sommes placées dans les établissements financiers ;
- le cas échéant, la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle en application de l'article L. 6332-11-1 du code du travail.

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont déposées auprès des établissements financiers agréés par le conseil d'administration de l'opérateur de compétences, en conformité avec la législation en vigueur.

Article 8

En vigueur non étendu

Le dépôt du présent accord sera effectué auprès de la direction générale du travail (DGT) par la partie signataire la plus diligente, conformément à la réglementation en vigueur.

Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu à des fins d'agrément de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, en lieu et place de la demande d'agrément prévue à l'article 8 de l'accord constitutif de l'OPCO PEPSS du 23 novembre 2018. Il sera transmis à la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP), en application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, avec le dossier de demande d'agrément, par la partie la plus diligente.

Sous réserve de l'obtention effective de l'agrément, les stipulations du présent accord se substituent aux stipulations de l'accord du 23 novembre 2018 portant création de l'OPCO PEPSS.

Article 10

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les parties signataires conviennent de se réunir régulièrement pour réaliser un suivi de sa mise en œuvre.

À cette fin, il est créé une commission paritaire nationale d'application de l'accord (CPNAA), chargée de déterminer les modalités d'application et de suivi du

présent accord, et dont la composition ainsi que les modalités de fonctionnement sont définies par les statuts annexés au présent accord.

Annexes

Annexe I Champ d'application

En vigueur non étendu

Annexe I

Champ d'application

184 : Imprimeries de labeur.
240 : Greffes des tribunaux de commerce.
454 : Remontées mécaniques et domaines skiabiles.
614 : Sérigraphie.
733 : Chaussure - Commerce de détail.
759 : Pompes funèbres et services funéraires.
843 : Boulangeries-pâtisseries artisanales.
915 : Sociétés d'expertise et d'évaluation.
953 : Charcuterie de détail.
959 : Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers.
992 : Boucherie.
993 : Laboratoires de prothèses dentaires.
1000 et 1850 : Cabinets d'avocats.
1043 : Gardiens-concierges et employés d'immeubles.
1147 : Cabinets médicaux.
1267 : Pâtisserie.
1286 : Détaillants de confiserie, chocolaterie, biscuiterie.
1404 : Commerce et réparation de tracteurs et matériel agricole.
1408 : Combustibles (négoce et distribution).
1412 : Froid et connexes.
1483 : Habillement. - Commerce de détail.
1499 : Miroiterie, négoce et transformation du verre.
1504 : Poissonnerie.
1512 : Promotion immobilière.
1527 : Immobilier.
1589 : Mareyage.
1605 : Entreprises de désinfection, désinsectisation, dératisation (3D).
1611 : Routage (logistique de communication écrite directe).
1619 : Cabinets dentaires.
1621 : Répartition pharmaceutique.
1875 et 2564 : Cabinets et cliniques vétérinaires.
1921 : Huissiers de justice.
1951 : Cabinets d'expertises en automobiles.
1978 : Fleuristes et animaux familiers.
1982 : Médico-technique.
1996 : Pharmacie d'officine.
2098 : Prestataires de services.
2111 : Salariés du particulier employeur.
2205 : Notariat.
2219 : Taxis.
2329 : Avocats au Conseil d'État et à la Cour de cassation.
2332 : Entreprises d'architecture.
2395 : Assistants maternels.
2596 : Coiffure.
2697 : Chasse.
2706 : Administrateurs et mandataires judiciaires.
2785 : Commissaires-priseurs judiciaires.
3013 : Librairie.
3032 : Esthétique-cosmétique et enseignement associé.
3127 : Entreprises privées de services à la personne.
U2P nationale et territoriales.
Organisations membres de l'U2P au niveau national et territorial.
CPME nationale et territoriales.
Organisations membres de la CPME au niveau national et territorial.
Entreprises et organismes de l'interprofession ne relevant pas d'une branche professionnelle.

Annexe II Statuts de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité

I. - Règles de constitution

Article 1er

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité, assure les missions telles que mentionnées dans l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est constitué sous la forme d'une association de la loi du 1er juillet 1901.

Sont membres de l'association, d'une part les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et d'autre part l'U2P et la CPME signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

Article 2

En vigueur non étendu

L'association est dénommée opérateur de compétences des entreprises de proximité. Le conseil d'administration peut décider d'adopter un nom d'usage différent de cette dénomination.

Article 3

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a provisoirement son siège au 53, rue Ampère, 75017 Paris.

Le siège social de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité peut être transféré en tout autre lieu sur décision du conseil d'administration.

Article 4

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité a pour objet de contribuer au développement de la formation professionnelle continue et de l'alternance, et notamment de l'apprentissage.

Il informe et accompagne les entreprises entrant dans son champ de compétences dans l'analyse de leurs besoins.

Il met en œuvre auprès des entreprises, au bénéfice de leurs salariés, ainsi que de ses branches professionnelles adhérentes les moyens financiers d'ingénierie et de conseil leur permettant de faire face, pour partie, à leurs besoins en matière de formation professionnelle et d'alternance, et notamment d'apprentissage.

Il suscite des synergies entre les branches professionnelles et, plus généralement, il a pour objet de favoriser entre ces branches la pratique de la mutualisation des moyens.

Il conclut avec l'État des conventions d'objectifs et de moyens, et de manière plus générale, des conventions de cofinancement d'actions de formation avec les pouvoirs publics.

Les missions de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont précisées à l'article 6 des présents statuts.

Article 5

En vigueur non étendu

Le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est celui fixé par l'article 2 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

Article 6

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité assure les missions dévolues par la loi et la réglementation aux opérateurs de compétences, notamment :

6.1. Missions au bénéfice des branches professionnelles

Assurer les missions de collecte, de recherche de ressources, et de gestion telles que définies à l'article 6.4 des présents statuts.

Mener une politique incitative en matière d'alternance et de développement de la formation continue des salariés.

Mettre en œuvre les dispositions définies par les accords paritaires relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie, dans chacun des secteurs multibranches et chacune des branches professionnelles relevant du champ de compétence de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Prendre en compte les orientations définies par la section professionnelle paritaire interprofessionnelle (SPPI) dont la composition et les missions sont définies à l'article 5.2.2 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 et celles définies par les Commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) des branches professionnelles via les SPP prévues à l'article 5.2.1 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

Apporter un appui technique aux branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation.

Apporter son appui aux branches professionnelles pour concevoir et/ou réviser des certifications professionnelles.

Financer les observatoires paritaires prospectifs des métiers et des qualifications, les missions d'observation ainsi que les études et recherches intéressant la formation et l'emploi, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Apporter un soutien et un appui technique dans toutes les études prospectives et travaux de recherche engagés par les branches professionnelles notamment pour les référentiels de CQP des branches professionnelles.

Apporter son appui aux branches professionnelles pour construire les outils d'évaluation de l'offre de formation.

Contribuer à l'évaluation des politiques menées par les branches professionnelles en matière de développement de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage.

Apporter un soutien aux branches professionnelles pour développer et faciliter l'accès à la validation des acquis de l'expérience (VAE) aux salariés désirant accéder à un certificat, un titre ou un diplôme.

6.2. Missions au bénéfice des entreprises et de leurs salariés

Assurer un service de proximité auprès des entreprises et au bénéfice de leurs salariés.

Contribuer à l'information générale des entreprises (employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel) et des instances paritaires sur la formation professionnelle, les dispositifs, les droits et les moyens de formation existants ainsi qu'à l'information des salariés sur l'exercice des droits rattachés à la personne (compte personnel de formation, projet de transition professionnelle et conseil en évolution professionnelle notamment).

Accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins de formation et dans le recours aux différents dispositifs permettant de répondre à ces besoins.

Construire et expérimenter des projets innovants au niveau national et/ou régional, notamment dans le cadre de partenariats.

Participer à la sécurisation des personnes dans leurs parcours professionnels.

Apporter un accompagnement dans le domaine de l'ingénierie de formation, de la réalisation du diagnostic de compétences, de l'aide au montage de dossiers de financement, de l'aide à l'élaboration de cahiers des charges et de tout type d'action favorisant la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Répartir la taxe d'apprentissage jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale et soutenir les politiques de promotion de l'alternance par les branches professionnelles.

Évaluer et contrôler la qualité des formations financées par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

6.3. Services de proximité au bénéfice des entreprises et de leurs salariés

Assurer un service de proximité en particulier au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle, l'alternance et 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.

Contribuer à l'information générale des entreprises (employeurs, salariés, institutions représentatives du personnel) et des instances paritaires sur la formation professionnelle, les dispositifs, les droits et les moyens de formation existants.

Contribuer à l'information des salariés sur l'exercice des droits rattachés à la personne (compte personnel de formation, projet de transition professionnelle notamment) ainsi que sur les dispositifs du conseil en évolution professionnelle et du bilan de compétences, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel.

Accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins de formation, d'apprentissage et dans le recours aux différents dispositifs permettant de répondre à leurs besoins.

6.4. Missions de collecte et recherche de ressources

Jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale :

- collecter et gérer les contributions financières des entreprises en application des articles L. 6131-1 et L. 6131-2 du code du travail ;
- collecter et gérer les contributions conventionnelles instituées par accord de branche professionnelle ;
- collecter les versements volontaires des entreprises et les mutualiser, le cas échéant, avec l'accord des entreprises ;
- optimiser l'utilisation des fonds disponibles en recherchant les financements complémentaires notamment auprès de France compétences ;
- rechercher et optimiser des financements provenant notamment de l'État, des régions, de l'Union européenne, de Pôle emploi.

Après la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale :

- percevoir et gérer les contributions légales reversées par France compétences en application des articles R. 6123-25 et R. 6123-26 du code du travail, et par l'ACOSS ;
- percevoir et gérer les fonds issus de la péréquation assurée par France compétences au titre de l'apprentissage, de la professionnalisation, et du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- collecter et gérer les versements conventionnels et/ou volontaires des entreprises entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité au titre du développement de la formation professionnelle continue des salariés et l'alternance, et les mutualiser le cas échéant (avec l'accord des entreprises pour les versements volontaires), ainsi que les ressources affectées ;
- rechercher et gérer les subventions et contributions spécifiques notamment de l'Union européenne, de l'État, des régions et des départements ;
- percevoir et gérer d'autres contributions et versements en rapport avec l'objet social de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ;
- percevoir et gérer les dons versés à l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et les revenus des sommes placées dans les établissements financiers ;
- le cas échéant, percevoir et gérer, si un accord de branche le prévoit, la part de la collecte non affectée au financement du compte personnel de formation des travailleurs indépendants et du conseil en évolution professionnelle en vertu de l'article L. 6332-11-1 du code du travail.

6.5. Missions de financement

Prendre en charge et financer selon des priorités et modalités définies par le conseil d'administration, sur la base des priorités des CPNEFP et des modalités définies par chaque section professionnelle paritaire :

- les dépenses consenties au titre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, de la VAE, des bilans de compétences et des actions de formation professionnelle ;
- les dépenses consenties au titre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance ;
- les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
- les dépenses de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et qualifications ;
- les dépenses consenties au titre du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- les dépenses consenties au titre des contributions conventionnelles et volontaires pour les entreprises de plus de 50 salariés ;
- toute autre dépense relevant du champ de compétence de l'opérateur de compétences.

Gérer les attributions de France compétences au titre de la péréquation pour le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Gérer les financements provenant notamment de l'État, des régions, de l'Union européenne, de Pôle emploi.

Et, de façon générale, financer et réaliser toutes actions visant au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage, conformes à la législation et à la réglementation professionnelle et au champ d'intervention des opérateurs de compétences.

À cela s'ajoutent les missions de l'OCTA jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale, à savoir :

Répartir la taxe d'apprentissage, soutenir les politiques de promotion de l'alternance déployées par les branches professionnelles et le financement des filières de formation initiale en alternance.

II. - Administration et fonctionnement

Article 7

En vigueur non étendu

7.1. Désignation des membres du conseil d'administration

Les règles de composition et de fonctionnement du conseil d'administration de l'opérateur de compétences sont conformes à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel du 17 février 2012 relatif à la modernisation et au fonctionnement du paritarisme.

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité est administré par un conseil d'administration paritaire composé au maximum de soixante membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : six représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Les administrateurs sont désignés pour un mandat d'une durée de 4 ans, dont les modalités sont définies par le règlement intérieur.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est pourvu au remplacement dudit administrateur par l'organisation syndicale de salariés ou par l'organisation professionnelle l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

Par ailleurs, en application de l'article R. 6332-11 du code du travail, un commissaire du gouvernement assiste aux séances avec voix consultative.

7.2. Missions du conseil d'administration

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet de l'opérateur de compétence des entreprises de proximité, en conformité avec les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Il a compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement de la structure.

Le conseil d'administration se réunit au minimum quatre (4) fois par an.

Il détermine les orientations relatives aux activités de l'opérateur de compétence des entreprises de proximité telles que définies dans son objet. Dans cette perspective il s'efforce de prendre en compte notamment des orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation proposées par les sections paritaires professionnelles.

Le conseil d'administration est chargé notamment :

- de créer des sections paritaires professionnelles de branche ou interbranches sur proposition des branches professionnelles le constituant ;
- de définir les orientations stratégiques de l'opérateur de compétences ;
- d'adopter le budget ;
- de mettre en œuvre les orientations, les priorités, et les critères et les conditions de prise en charge des dispositifs proposés par les branches professionnelles dans le cadre des SPP, et par la SPPI pour l'interprofession conformément à la réglementation en vigueur ;
- d'approuver les comptes annuels arrêtés par le bureau, et le rapport moral ;
- d'organiser et contrôler les travaux des commissions paritaires régionales ;
- de déterminer les orientations en matière de politique de rémunération, de politique sociale, de politique financière et d'investissements et de politique organisationnelle ;
- de nommer le directeur général sur proposition du comité de nomination.

Il met en place :

- des sections professionnelles paritaires (SPP) ;
- un comité de nomination ;
- un comité de rémunération ;
- une commission certification ;
- une commission financière ;
- un comité des risques et d'audit pour l'assister dans la réalisation de ses missions relatives au contrôle interne ;
- une commission apprentissage et professionnalisation ;
- les commissions paritaires régionales.

Il peut par ailleurs créer en tant que de besoin d'autres commissions ou groupes de travail spécifiques.

7.3. Fonctionnement du conseil d'administration

Les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des voix des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement du conseil d'administration.

Article 8

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration élit en son sein un bureau composé au maximum de vingt membres :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME.

Les représentants de chacun de ces deux collèges sont désignés par les organisations définies à l'article 7.1 ci-dessus.

Chaque organisation pourra désigner un suppléant, membre du conseil d'administration, qui siégera au bureau en l'absence du titulaire.

Le bureau comprend en son sein :

- un président et un premier vice-président,
- deux vice-présidents ;
- un trésorier et un trésorier adjoint,
- un secrétaire et un secrétaire adjoint.

Les fonctions du bureau alternent tous les 2 ans entre le collège des salariés et celui des employeurs. Le président, le deuxième vice-président le trésorier adjoint et le secrétaire appartiennent à un collège, les premier et troisième vice-présidents, le trésorier et le secrétaire adjoint à l'autre.

Le président et le premier vice-président assurent la représentation paritaire de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité à l'égard des tiers.

Le bureau se réunit au minimum six (6) fois par an. Il est chargé de l'exécution des décisions du conseil d'administration dont il prépare les travaux et projets de délibération. Il arrête les comptes annuels.

Le bureau assure le suivi des missions et la bonne exécution des missions confiées aux sections paritaires professionnelles y compris par des demandes d'informations ponctuelles.

Pour l'arrêté des comptes, et en tant que de besoin s'agissant de la gestion, les décisions sont prises à la majorité des 2/3 des membres présents ou dûment représentés, un membre présent ne pouvant disposer de plus de deux pouvoirs.

Le bureau ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chaque collège sont présents ou dûment représentés. En cas d'empêchement, tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du bureau en donnant un pouvoir à un autre administrateur appartenant au même

collège.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, le bureau est à nouveau convoqué dans un délai de 15 jours et peut alors délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents ou dûment représentés. Les décisions sont alors adoptées à la majorité simple des voix des membres présents ou dûment représentés.

En cas de partage égal des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure qui se tiendra dans un délai de 15 jours. Dans ce cas, les mêmes règles de vote que celles définies à l'alinéa précédent s'appliquent.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement du bureau.

Article 9

En vigueur non étendu

Une conférence annuelle est organisée une fois par an avec toutes les branches professionnelles, ainsi que les entreprises et les organismes relevant de l'interprofession relevant du champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité afin d'échanger sur l'activité et les perspectives de l'opérateur de compétences. Le rapport de gestion et le rapport financier leur sont présentés à cette occasion.

Cette conférence est convoquée par la présidence paritaire.

L'ordre du jour, les modalités de fonctionnement, les documents à mettre à la disposition des participants sont arrêtés par le conseil d'administration.

Le règlement intérieur précise les dispositions complémentaires relatives au fonctionnement interne de la conférence annuelle.

Article 10

En vigueur non étendu

La présidence paritaire est composée du président et du premier vice-président.

Le président ou, en son absence, le premier vice-président préside le bureau et le conseil d'administration.

La présidence établit l'ordre du jour des réunions du conseil d'administration, du bureau et du comité des risques et d'audit, et du comité de rémunération.

Le président assisté du premier vice-président a en charge la représentation de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité devant tout organisme public ou privé, ainsi que devant toute juridiction. Les actes et délibérations engageant l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont signés paritairement.

Le président et le premier vice-président de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont respectivement directeur de la publication et rédacteur en chef de l'ensemble des publications éditées par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et sont membres du comité de rédaction.

Article 11

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration dote l'opérateur de compétences des entreprises de proximité d'un dispositif de contrôle interne. Il surveille l'efficacité du dispositif de contrôle interne et de gestion des risques de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Il veille au respect des principes en matière de conflits d'intérêts et de transparence, dans le respect des textes en vigueur.

Le comité des risques et d'audit est composé d'au maximum 20 membres émanant du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Le périmètre des missions du comité des risques et d'audit, ses modalités de fonctionnement et les responsabilités de ses membres sont fixés par le règlement intérieur.

Article 12

En vigueur non étendu

Il est constitué dans les meilleurs délais, après décision par le conseil d'administration, des SPP pour tenir compte des spécificités des secteurs multibranches et des branches professionnelles entrant dans le champ d'intervention de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

En fonction des sujets et des convergences d'intérêts entre les différentes branches professionnelles concernées, des travaux communs de plusieurs SPP peuvent être organisés, à leur initiative ou sur proposition du conseil d'administration.

12.1. Composition et missions des sections paritaires professionnelles de branche ou interbranches

Chaque section paritaire professionnelle est composée :

- pour le collège salarié, d'au moins un représentant par organisation syndicale représentative uniquement dans le champ de la ou des conventions collectives concernées par la section professionnelle ;
- pour le collège employeur, au total, d'autant de représentants de la ou des organisation(s) professionnelle(s) représentative(s) dans le champ d'au moins une des conventions collectives concernées par la section professionnelle.

Les organisations désignent des membres suppléants qui ne peuvent siéger qu'en l'absence du titulaire.

Pour éclairer les décisions du conseil d'administration, un représentant par organisation syndicale de salariés représentée au conseil d'administration peut assister aux réunions des SPP, sans toutefois participer aux débats ni disposer d'un droit de vote.

Ses modalités de composition et de fonctionnement sont précisées au règlement intérieur.

Les SPP ont notamment pour missions, dans leurs champs respectifs, et dans le cadre des orientations définies par les commissions paritaires nationales pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) :

- d'élaborer les propositions de modalités de financement au titre de la section « alternance » et de la section « plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés », ainsi que, le cas échéant, au titre des contributions conventionnelles, conformément aux stipulations des accords de branche instituant contributions, en définissant, si nécessaire, des règles communes pour l'ensemble des branches professionnelles relevant du même secteur ;
- d'analyser la situation budgétaire de la section et de proposer au conseil d'administration le cas échéant, les arbitrages nécessaires.
- d'analyser et évaluer, la réalisation des actions de formation relevant :
 - du contrat de professionnalisation ;
 - du dispositif de promotion ou de reconversion par alternance ;
 - du plan de développement de compétences des entreprises de moins de 50 salariés, y compris celles financées sur les contributions conventionnelles ;
 - du compte personnel de formation ;
 - du contrat d'apprentissage ;
- de suivre la mise en œuvre des projets réalisés pour le compte des secteurs et des branches professionnelles représentés dans la section.

Ces propositions des SPP sont soumises pour validation au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

En tant que de besoin, le conseil d'administration peut créer, conformément à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, une section particulière au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité avec une gouvernance patronale.

L'opérateur de compétences assure le secrétariat technique des sections paritaires professionnelles.

12.2. Composition et missions de la section professionnelle paritaire de l'interprofession (SPPI)

Les parties signataires décident de mettre en place au niveau national une SPPI.

La SPPI est composée, à parité, de deux collèges.

Chacun des collèges est composé de dix titulaires et de dix suppléants.

Les membres du collège patronal sont désignés à parts égales par l'U2P et la CPME, en priorité parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession.

Les membres du collège des salariés sont désignés, à égalité pour chacune d'entre elles, par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel signataires de l'accord constitutif de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

La SPPI est présidée, alternativement tous les 2 ans, par un représentant d'un des deux collèges. Les représentants des deux collèges sont désignés par leur collège respectif. Le collège qui n'assume pas la présidence désigne la vice-présidence de la SPPI.

Elle se réunit en tant que de besoin, à la demande d'au moins deux organisations, formulée par écrit auprès du président de la SPPI et en tout état de cause au moins une fois par an.

Les décisions de la SPPI sont prises selon des modalités définies dans le règlement intérieur.

Pour ses travaux, la SPPI a recours aux moyens techniques de l'opérateur de compétences de proximité.

Elle a pour mission de définir, valider et mettre à jour pour les salariés des entreprises non couvertes par un accord de branche ou par accord collectif :

- les catégories de personnes bénéficiant, dans le cadre du contrat de professionnalisation, d'action de formation et assimilées allant au-delà de 25 % de la durée totale du contrat ;
- les bénéficiaires et la nature des qualifications pour lesquels la durée minimale du contrat de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 36 mois ;
- les modalités de continuation et de financement, pour une durée n'excédant pas 6 mois, des actions d'évaluation et d'accompagnement et des enseignements au bénéfice des personnes dont le contrat de professionnalisation comportait une action de professionnalisation, d'une durée minimale de 12 mois et a été rompu sans que ces personnes soient à l'initiative de cette rupture ;
- les priorités en matière de contrat de professionnalisation et les niveaux de prise en charge dans le cadre du contrat de professionnalisation, du contrat d'apprentissage et de la promotion ou reconversion par alternance.

Article 13

En vigueur non étendu

Un comité de nomination est chargé de sélectionner et proposer un ou plusieurs candidats au poste de directeur, au choix du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Le comité de nomination est composé d'au maximum 20 membres émanant du conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité :

- pour les organisations syndicales de salariés : deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national et interprofessionnel signataire de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- pour les organisations d'employeurs : un nombre égal de représentants désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Article 14

En vigueur non étendu

Un comité de rémunération aide le conseil d'administration à fixer les éléments constitutifs et les évolutions du contrat de travail du directeur et des principaux cadres dirigeants et notamment leur rémunération, incluant les éléments annexes (avantages en nature, retraite supplémentaire...).

Le comité de rémunération reçoit chaque année une information sur l'ensemble des éléments de ces rémunérations sur lesquelles il émet un avis, transmis pour décision au conseil d'administration.

Le comité de rémunération est composé d'un représentant par organisation signataire du présent accord, dont le président et le trésorier.

Article 15

En vigueur non étendu

Une commission financière prépare les décisions du conseil d'administration en matière de gestion financière.

Elle comprend notamment le trésorier et le trésorier adjoint.

Sa composition et ses modalités de fonctionnement sont précisées par le règlement intérieur.

Article 16

En vigueur non étendu

La commission certification prépare les décisions du conseil d'administration visant à harmoniser, favoriser la mutualisation et planifier la mise en œuvre des travaux de certification commandée par les branches professionnelles.

La commission certification a notamment pour mission de mutualiser les travaux réalisés par les différents observatoires paritaires prospectifs de branche, et de définir des priorités dans les travaux de l'opérateur de compétences visant à accompagner les branches professionnelles dans la mise en œuvre de leur politique de certification.

La commission certification est composée de :

- 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel et membre du conseil d'administration ;
- autant de membres désignés à parts égales par l'U2P et la CPME parmi les représentants des entreprises ou des organismes de l'interprofession, et en priorité des organisations professionnelles de branches relevant de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Ses modalités de fonctionnement sont définies au règlement intérieur.

Article 17

En vigueur non étendu

La commission apprentissage et professionnalisation a pour missions :

- d'examiner les niveaux et critères de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation (dont le dispositif de promotion ou de reconversion par alternance) ;
- d'assurer en tant que de besoin l'appui technique pour la fixation des niveaux et des critères de prise en charge des contrats en alternance.

Cette commission s'assure notamment du respect des dispositions issues des articles D. 6332-5 et D. 6332-6 du code du travail.

Sa composition et ses modalités de fonctionnement sont définies par le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

La commission apprentissage et professionnalisation formule également des propositions et des préconisations en vue de la promotion et de l'information sur les dispositifs de formation en alternance au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Elle a également pour mission d'assurer le suivi et la mise en œuvre de la convention de coopération établie le cas échéant entre l'opérateur de compétences des entreprises de proximité et le ou (les) ministère(s) concerné(s).

Article 18

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration, définit, suit et aménage les budgets consolidés au sein de sections financières, et notamment des sections suivantes :

- professionnalisation ;
- apprentissage ;
- plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- le cas échéant :
- une section dédiée aux contributions conventionnelles ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue versées en application d'un accord de branche ;
- une section dédiée aux contributions versées sur une base volontaire par l'entreprise.

Le conseil d'administration décide chaque année de la mise en œuvre de la mutualisation élargie. Il fixe chaque année les critères d'attribution de fonds mutualisés.

À compter de 2020, en tant qu'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) jusqu'à la mise en place de la collecte de la contribution unique par les organismes mentionnés aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du code de la sécurité sociale, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité collecte et répartit la taxe d'apprentissage selon les modalités définies à l'article L. 6241-2 du code du travail.

Article 19

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 5.5 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019, la commission paritaire régionale représente, sur sa région, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration de l'opérateur de compétences.

Les commissions paritaires régionales ont notamment pour missions de :

- suivre la mise en œuvre, au niveau régional, des missions de l'opérateur de compétences décrites à l'article 4 de l'accord national interprofessionnel constitutif de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité du 27 février 2019 ;
- représente sur son territoire l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, notamment auprès de l'État en région, du conseil régional et des autres collectivités territoriales, et des partenaires.

La commission paritaire régionale comprend 20 membres désignés au niveau régional, agréés respectivement par chacune des organisations interprofessionnelles représentatives, signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019, au plan national.

La commission paritaire régionale est constituée :

- pour la partie patronale : 10 représentants répartis à parts égales entre l'U2P et la CPME ;
- pour la partie salariée : 10 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, à raison de deux représentants par organisation, signataire du présent accord.

Chaque organisation a la possibilité de désigner un suppléant. Le suppléant peut siéger mais il ne vote qu'en l'absence d'un titulaire.

Les désignations sont transmises à la présidence de l'opérateur de compétences.

Cette commission paritaire désigne un président et un vice-président choisis dans chacun des deux collèges.

Les modalités de fonctionnement des commissions paritaires régionales sont précisées dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

Article 20

En vigueur non étendu

Le mandat des administrateurs et des membres des comités, des commissions, et des SPP est bénévole.

20.1. Règles de compatibilité des mandats

En application des articles L. 6332-2-1 et R. 6332-12 du code du travail, tous les administrateurs et membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP titulaires d'un mandat au sein de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité ne peuvent être salarié ou administrateur d'un organisme de crédit, ni être salarié ou administrateur d'un établissement de formation.

Toute difficulté ou toute question à ce sujet doit être portée à la connaissance du commissaire aux comptes.

20.2. Prise en charge des frais liés à l'exercice du mandat

Les modalités de prise en charge des frais exposés par les administrateurs et les membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP, dans l'exercice de leur mandat, sont définies dans le règlement intérieur de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité.

20.3. Formation des administrateurs

Dès leur entrée en fonction, les administrateurs de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité bénéficient d'une formation liée à leur mandat.

Les frais de formation des administrateurs et des membres désignés dans les comités, les commissions, et les SPP pour l'exercice de leurs mandats, sont financés dans le cadre des dispositions prévues par les textes en vigueur.

Les modalités de cette prise en charge sont précisées au règlement intérieur.

Article 21

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences des entreprises de proximité devra mettre en place un dispositif de coordination et de circulation de l'information entre les membres siégeant au sein de ses différentes instances.

Les informations reçues dans le cadre du mandat ont un caractère confidentiel et ne peuvent pas être divulguées, à l'exception des organisations qui les ont désignées.

Article 22

En vigueur non étendu

La direction opérationnelle de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité est assurée par un directeur général. Il est nommé par le conseil d'administration sur proposition du comité de nomination.

Les missions du directeur général sont définies par le règlement intérieur.

III. - Organisation financière

Article 23

En vigueur non étendu

Les ressources de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité, sont celles définies à l'article 6 de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019. Elles sont gérées conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables à chaque catégorie de ressources.

Article 24

En vigueur non étendu

Les dépenses de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont engagées conformément aux dispositions législatives réglementaires et conventionnelles en vigueur. Les modalités d'engagement sont fixées par le règlement intérieur.

Article 25

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration désigne l'expert-comptable et nomme le commissaire aux comptes et son suppléant. Conformément aux dispositions légales, ils sont tous issus de cabinets distincts.

IV. - Dispositions diverses

Article 26

En vigueur non étendu

Le bureau de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité élabore le règlement intérieur de l'organisme qui précise notamment :

- les modalités de fonctionnement du conseil d'administration ;
- les modalités de fonctionnement des divers organes qui contribuent au fonctionnement de l'organisme ;
- les procédures d'engagement des dépenses.

Le règlement intérieur est soumis au conseil d'administration pour validation.

Article 27

En vigueur non étendu

Pour mener à bien ses missions au service des branches professionnelles, des entreprises et de leurs salariés, l'opérateur de compétences des entreprises de proximité s'appuiera en priorité sur les compétences et les qualifications déjà disponibles.

Article 28

En vigueur non étendu

Les présents statuts ne peuvent être modifiés que par un avenant négocié entre les organisations signataires de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019 et celles y ayant adhéré ultérieurement.

Article 29

En vigueur non étendu

La durée de validité des présentes dispositions est à durée indéterminée.

Article 30

En vigueur non étendu

La dissolution de l'organisme ne peut avoir lieu que par la dénonciation de l'accord national interprofessionnel constitutif du 27 février 2019.

En cas de dissolution, les biens et les droits détenus par l'opérateur de compétences des entreprises de proximité sont dévolus conformément à la législation et à la réglementation en vigueur.

Cette dévolution, approuvée par l'assemblée générale, est soumise à l'accord préalable du ministre chargé de la formation professionnelle.

Article 31

En vigueur non étendu

Les présents statuts feront l'objet d'un dépôt auprès de la préfecture du siège de l'organisme.

Textes parus au JORF

Arrêté du 23 décembre 2010 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 10 décembre 2010

Paru au JORF du 2011-01-01

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 acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local (n° 1261) du 4 juin 1983, tel que modifié par l'avenant du 16 décembre 1988 et les avenants n° 06-08 du 24 septembre 2008 et n° 01-09 du 20 mai 2009, à l'exclusion des entreprises qui appliquent la convention collective du 26 août 1965 des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants, les dispositions de l'avenant n° 02-10 du 7 juillet 2010 (BO 2010/38) à la convention collective susvisée.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires (n° 2706) du 20 décembre 2007, les dispositions de l'avenant n° 1 du 15 décembre 2009 à l'accord du 5 février 2009 relatif à la prévoyance (BO 2010/20), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif national (n° 1314) du 18 juillet 1963, modifié le 24 septembre 1984, concernant les gérants non salariés des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés, les dispositions de l'avenant n° 54 du 25 janvier 2010 (BO 2010/19) modifiant les articles 5, 34, 36 et 39 de l'accord collectif national susvisé.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'architecture (n° 2332) du 27 février 2003, les dispositions de l'avenant n° 4 du 28 janvier 2010 (BO 2010/26) à l'accord du 5 juillet 2007 relatif aux frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des artistes interprètes engagés pour des émissions de télévision (n° 1734) du 30 décembre 1992, les dispositions de l'avenant du 17 juin 2009 (BO 2010/34) relatif à l'article 4-12 de la convention collective nationale susvisée.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, les dispositions de :

- l'accord du 7 juillet 2010 (BO 2010/38) relatif à l'ouverture temporaire d'un droit au capital de fin de carrière au bénéfice de certains salariés de moins de 60 ans, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

- l'accord du 23 juin 2010 (BO 2010/37) relatif aux missions de l'ANFA et du GNFA pour le développement de la GPEC, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

- l'accord du 23 juin 2010 (BO 2010/38) relatif au RNQSA et au RNCSA pour l'année 2011, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la banque (n° 2120) du 10 janvier 2000 et de ses annexes, les dispositions de l'avenant du 27 septembre 2010 (BO 2010/43), modifiant l'article 59 « Congés événements familiaux », à la convention collective nationale susvisée.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel dans divers secteurs des industries du bois et de l'importation des bois du 14 décembre 2004 relatif à la formation tout au long de la vie, les dispositions de l'avenant n° 3 du 13 avril 2010 (BO 2010/37) à l'accord national professionnel susvisé.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers (n° 992) du 12 décembre 1978, tel qu'il résulte de l'avenant n° 114 du 10 juillet 2006, les dispositions de l'avenant n° 20 du 19 janvier 2010 (BO 2010/20), relatif au régime de prévoyance, à la convention collective susvisée.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) (n° 843) du 19 mars 1976, les dispositions de l'avenant n° 7 du 4 décembre 2009 à l'avenant n° 83 relatif à la mise en place d'un régime de remboursement des frais de santé (BO 2010/31), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries charcutières du 1er juillet 1958 (n° 1586), mise à jour le 9 avril 1990, les dispositions de l'avenant n° 1 du 11 mars 2010 à l'accord sur le développement de l'emploi des seniors du 25 septembre 2007 (BO 2010/18), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques (n° 44) du 30 décembre 1952, les dispositions de l'accord du 17 juin 2010 (BO 2010/33) relatif à la prise en compte du baccalauréat professionnel dans les classifications, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la coiffure et des professions connexes (n° 2596) du 10 juillet 2006, les dispositions de l'avenant n° 19 du 21 avril 2010, relatif à la portabilité en matière de frais de santé, à la convention collective susvisée.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises des services d'eau et d'assainissement (n° 2147) du 12 avril 2000, les dispositions de l'accord du 2 mars 2010 (BO 2010/22) relatif à la diversité dans l'entreprise, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 22 avril 2009 (BO 2009/36) relatif aux certificats de qualification professionnels, conclu dans le secteur de l'esthétique cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation (n° 1516) du 10 juin 1988, les dispositions de l'avenant du 14 décembre 2009 (BO 2010/10) à la convention collective susvisée.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises des foyers et services pour jeunes travailleurs (n° 2336) du 16 juillet 2003, les dispositions de l'accord du 26 janvier 2010 relatif à la santé au travail (BO 2010/16), conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, topographes, photogrammètres, experts fonciers (n° 2543) du 13 octobre 2005, les dispositions de l'avenant du 3 mars 2010 (BO 2010/27), relatif à la prévoyance, à la convention collective susvisée.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf (n° 2021) du 13 juillet 1998, les dispositions de :

- l'avenant n° 48 du 27 janvier 2010 (BO 2010/18), relatif à la prévoyance pour le personnel cadre, à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 49 du 27 janvier 2010 (BO 2010/18), relatif à la prévoyance pour le personnel non cadre, à la convention collective susvisée.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air (n° 1631) du 2 juin 1993, les dispositions de l'avenant n° 25 du 2 juillet 2010 (BO 2010/33), relatif à la modification du préavis, à la convention collective susvisée.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des jardineries et graineteries (n° 1760) du 3 décembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 1 du 12 novembre 2009 à l'accord du 11 juin 2009 (BO 2010/4) relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe (n° 1611) du 19 novembre 1991, les dispositions de l'avenant n° 1 du 18 mars 2010 (BO 2010/22) révisant l'accord du 9 novembre 2006 instituant des garanties d'incapacité et d'invalidité, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (n° 2075) du 10 mai 1999, les dispositions de l'accord du 20 janvier 2010 (BO 2010/8) en faveur de l'emploi des seniors, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail (n° 1431) du 2 juin 1986, les dispositions de l'accord du 11 mars 2010 (BO 2010/28) relatif à l'égalité professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (n° 1555) du 1er juin 1989, les dispositions de l'avenant du 11 février 2010 (BO 2010/23), relatif au régime conventionnel de prévoyance, à la convention collective susvisée.

Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le secteur tertiaire (n° 2098) du 13 août 1999, les dispositions de l'avenant n° 1 du 28 juin 2010 (BO 2010/40) à l'accord du 19 avril 2010 relatif au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail du personnel des institutions de retraites complémentaires (n° 1794) du 9 décembre 1993, les dispositions de l'avenant n° 12 du 22 juin 2010 (BO 2010/34),

relatif à la modification de l'annexe VII, à la convention collective susvisée.

Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport (n° 2511) du 7 juillet 2005, les dispositions de l'avenant n° 43 du 17 juin 2010 (BO 2010/42), relatif au fond d'aide au développement du paritarisme, à la convention collective susvisée.

Article 29

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme (n° 1909) du 5 février 1996, les dispositions de :

- l'avenant n° 8 du 28 avril 2010 (BO 2010/32), relatif à la formation professionnelle, à la convention collective susvisée ;
- l'avenant n° 9 du 28 avril 2010 (BO 2010/32), relatif à la période d'essai, à la convention collective susvisée.

Article 30

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 31

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 25 octobre 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe (n° 1611)

Paru au JORF du 2011-11-04

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 entreprises de logistique de communication écrite directe du 19 novembre 1991, tel qu'étendu par arrêté du 28 avril 1992, les dispositions de l'accord du 8 juin 2011 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/29, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 24 février 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe (n° 1611)

Paru au JORF du 2012-02-29

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 entreprises de logistique de communication écrite directe, les dispositions de l'accord du 13 septembre 2011 relatif à la désignation d'un OPCA, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 3 et le premier alinéa de l'article 5 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 6332-16 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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/42, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 19 juin 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe (n° 1611)

Paru au JORF du 2012-06-26

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

entreprises de logistique de communication écrite directe du 19 novembre 1991, les dispositions de l'accord du 25 janvier 2012 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/14, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 30 juillet 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 4 juin 2012

Paru au JORF du 2012-08-07

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel de la convention collective nationale des entreprises d'architecture (n° 2332) du 27 février 2003, les dispositions de l'avenant n° 6 du 7 juillet 2011 (BO n° 2011-37), relatif à la modification des taux contributifs à l'OPCA PL au titre de la formation professionnelle continue, à l'accord du 20 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance (n° 1801) du 13 avril 1994, les dispositions de l'avenant n° 24 du 21 octobre 2011 (BO n° 2011-47), relatif à la révision de l'article 34 sur la maladie et l'accident, à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, les dispositions de l'avenant n° 3 du 25 janvier 2012 (BO n° 2012-11) à l'accord paritaire national du 30 juin 2004, relatif aux contrats et aux périodes de professionnalisation, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats (n° 1000) du 20 février 1979 les dispositions de l'accord du 16 décembre 2011 (BO n° 2012-07) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des avocats salariés (n° 1850) du 17 février 1995, les dispositions de l'accord du 16 décembre 2011 (BO n° 2012-07) relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (n° 1747) du 13 juillet 1993, les dispositions de l'avenant n° 1 du 23 septembre 2011 (BO n° 2011-46) à l'avenant n° 7 du 29 novembre 2002, relatif aux cotisations des régimes de prévoyance cadres et non cadres, à ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil (n° 1486) du 15 décembre 1987, les dispositions de l'avenant du 21 décembre 2011 (BO n° 2012-08) à l'accord du 28 octobre 2009 sur la mise en œuvre des certificats de qualification professionnelle conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes de cafétérias et assimilés (n° 2060) du 28 août 1998, les dispositions de l'avenant n° 13 du 16 septembre 2011 (BO n° 2012-07) relatif à l'indemnisation des salariés participant aux négociations ou instances paritaires nationales de branche, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques et connexes (n° 44) du 30 décembre 1952, les dispositions de l'avenant du 15 février 2012 (BO n° 2012-16), relatif au règlement du plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCOI), à ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la confectionnerie multiservice (n° 1561) du 7 août 1989, tel qu'il résulte de l'avenant n° 26 du 26 novembre 2010, les dispositions de l'avenant n° 27 du 10 juin 2011 (BO n° 2012-04) portant sur la prévoyance à ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet (n° 2149) du 11 mai 2000 tel qu'étendu par arrêté du 5 juillet 2001 et précisé par l'avenant n° 8 du 25 mars 2004, les dispositions de :
- l'avenant n° 38 du 29 novembre 2011 (BO n° 2012-06) à l'accord du 16 juin 2010 portant modification de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 39 du 29 novembre 2011 (BO n° 2012-06) à l'accord du 30 novembre 2009 relatif à la répartition de la contribution versée au fonds paritaire de

sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des personnels des centres pour la protection, l'amélioration et la conservation de l'habitat et associations pour la restauration immobilière (n° 1278) du 21 octobre 1983, les dispositions de l'avenant n° 6 du 17 mai 2011 (BO n° 2011-40), relatif au fonctionnement de la commission paritaire et à l'observation de la négociation collective, à ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe (n° 1611) du 19 novembre 1991, les dispositions de l'avenant n° 2 du 28 novembre 2011 (BO n° 2011-52) portant révision de l'accord du 9 novembre 2006, instituant les garanties collectives et obligatoires d'incapacité et d'invalidité, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Aisne (n° 2542) du 30 septembre 2005, les dispositions de l'avenant du 23 février 2012 (BO n° 2012-14) portant rectification à l'avenant du 6 mai 2011 à ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la métallurgie de l'Oise (n° 2700) du 9 janvier 2008, les dispositions de l'avenant du 6 décembre 2011 (BO n° 2012-05), relatif à la prévoyance complémentaire, à ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes de l'Eure (n° 887) du 1er juillet 1976 tel que modifié par accord du 14 mars 1994 et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'accord du 11 janvier 2012 (BO n° 2012-14), portant création d'une autorisation d'absence en vue de la préparation de la commission paritaire de l'emploi de la métallurgie de l'Eure, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes d'Eure-et-Loir (n° 984) du 27 juillet 1978, tel que modifié par l'avenant du 9 février 1994, à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant du 11 mars 2011 (BO n° 2011-21), portant modification de l'article 34 « départ en retraite » et de l'article 34 bis « mise à la retraite avant soixante-cinq ans » de l'avenant « mensuels », à ladite convention collective.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 30 juin 2010 relatif à la collecte des contributions de formation continue dans l'industrie des panneaux à base de bois, les dispositions de l'accord national professionnel du 13 octobre 2011 (BO n° 2012-07) relatif à la répartition des sommes versées au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), conclu dans le cadre dudit accord national professionnel.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie (n° 1504) du 12 avril 1988, les dispositions de l'avenant n° 80 du 28 septembre 2011 (BO n° 2011-45), relatif aux garanties de frais de santé, à ladite convention collective.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire (n° 2098) du 13 août 1999, les dispositions de l'avenant n° 9 du 22 novembre 2011 (BO n° 2012-03), relatif à la prévoyance, à ladite convention collective.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité (n° 1351) du 15 février 1985, les dispositions de :

- l'accord du 30 novembre 2011 (BO n° 2012-10), relatif aux agressions en situation de travail, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord du 20 décembre 2011 (BO n° 2012-06), relatif à la répartition de la contribution du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la promotion-construction (n° 1512) du 18 mai 1988 devenue convention collective nationale de la promotion immobilière par l'avenant n° 30 du 21 février 2011, les dispositions de l'accord du 21 février 2011 (BO n° 2011-21), relatif à l'égalité professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés (n° 1942) du 6 juin 1996 portant adaptation des dispositions de la convention collective nationale de l'industrie textile du 1er février 1951 au secteur des textiles artificiels, les dispositions de l'avenant du 22 juin 2011 (BO n° 2011-52), portant modification de l'article 17, à ladite convention collective.

Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial (n° 1316) du 10 octobre 1984, les dispositions de l'avenant n° 2 du 7 juillet 2011 (BO n° 2011-49) portant révision de l'accord du 5 juin 2006 relatif à la prévoyance et à la santé, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique (n° 998) du 7 février 1979 et de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation (n° 1256) du 3 mai 1983, les dispositions de l'accord du 20 décembre 2011 (BO n° 2012-07) relatif à la répartition de la contribution versée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre desdites conventions collectives.

Article 26

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 27

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site :

www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 14 août 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe (n° 1611)

Paru au JORF du 2012-08-22

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 entreprises de logistique de communication écrite directe du 19 novembre 1991, les dispositions de l'avenant n° 14 du 3 septembre 2009, relatif à la modification de la convention collective, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 5 est étendu sous réserve de l'application du principe d'égalité tel que défini par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

Le deuxième alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail.

Au troisième alinéa de l'article 5, le terme « contractantes » est exclu de l'extension comme contredisant les dispositions des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail.

Le premier paragraphe de l'article 15 est exclu de l'extension comme contredisant les dispositions de l'article L. 1221-23 du code du travail.

Le point 22.3.2, alinéa 3, est étendu à l'exclusion des termes « et pour les contrats à temps partiel » comme contrevenant aux dispositions de l'article L. 3122-2 du code du travail.

L'article 27 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-45 du code du travail.

L'article 28.6 est étendu à l'exclusion des termes « sans autorisation de l'inspecteur du travail » conformément à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail qui a mis fin au régime d'autorisation administrative en matière de dépassement du contingent d'heures supplémentaires et de son éventuel dépassement.

L'article 35 est exclu de l'extension, le deuxième alinéa de l'article 35 étant contraire aux dispositions de l'article L. 1226-2 du code du travail et aux points 3.3 et 3.4 les termes « ou le 65e anniversaire » et « ou le 60e anniversaire », contrevenant au principe d'égalité tel que défini par la jurisprudence constante du Conseil d'Etat (Conseil d'Etat, 1re et 6e sous-sections réunies, 30 septembre 2011, n° 341821).

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.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2009/46, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 19 décembre 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe (n° 1611)

Paru au JORF du 2012-12-23

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 entreprises de logistique de communication écrite directe du 19 novembre 1991, les dispositions de l'accord du 20 septembre 2012 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

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.

Arrêté du 3 décembre 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe (n° 1611)

Paru au JORF du 2013-12-10

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 entreprises de logistique de communication écrite directe du 19 novembre 1991, les dispositions de l'accord du 4 juillet 2013 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

En application de l'article L. 3231-3 du code du travail, la mention SMIC figurant au premier coefficient (groupe III H) de la grille salariale annexée ne vaut que pour la valeur du SMIC à la date de conclusion de l'accord, soit, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, un montant brut mensuel de 1 430,22 euros. En conséquence, le premier coefficient (groupe III H) de la grille annexée est étendu, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires ultérieures portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/42, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 juillet 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe (n° 1611)

Paru au JORF du 2014-07-24

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 entreprises de logistique de communication écrite directe du 19 novembre 1991, les dispositions de l'accord du 4 mars 2014 relatif aux salaires (3 annexes), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

La grille de salaires « base nouvelle classification » et la grille de l'annexe IV-I sont étendues sous réserve des dispositions de l'article L. 3231-3 du code du travail, en application desquelles la mention SMIC présente dans ces documents ne peut correspondre qu'à la valeur du SMIC à la date de conclusion de l'accord.

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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/17, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 novembre 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe (n° 1611)

Paru au JORF du 2015-11-24

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 entreprises de logistique de communication écrite directe du 19 novembre 1991, les dispositions de l'accord du 11 juin 2015 relatif aux salaires (1 annexe), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

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.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/34, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 14 mars 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de logistique de

communication écrite directe (n° 1611)

Paru au JORF du 2016-03-26

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 entreprises de logistique de communication écrite directe du 19 novembre 1991, les dispositions de l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Au cinquième alinéa du préambule, les mots : « -CGM » sont exclus de l'extension en application de l'arrêté du 2 février 2015 portant agrément d'AGEFOS-PME pour collecter les fonds dus par les entreprises au titre de la formation professionnelle continue.

Au dernier alinéa de l'article 4, les mots : « -CGM » sont exclus de l'extension en application de l'arrêté du 2 février 2015 portant agrément d'AGEFOS-PME pour collecter les fonds dus par les entreprises au titre de la formation professionnelle continue.

Au dernier alinéa de l'article 6, les mots : « -CGM » sont exclus de l'extension en application de l'arrêté du 2 février 2015 portant agrément d'AGEFOS-PME pour collecter les fonds dus par les entreprises au titre de la formation professionnelle continue.

Les mots : « -CGM » figurant aux premier, deuxième et quatrième alinéas de l'article 7 sont exclus de l'extension en application de l'arrêté du 2 février 2015 portant agrément d'AGEFOS-PME pour collecter les fonds dus par les entreprises au titre de la formation professionnelle continue.

Les mots « -CGM » figurant à l'article 7-2 sont exclus de l'extension en application de l'arrêté du 2 février 2015 portant agrément d'AGEFOS-PME pour collecter les fonds dus par les entreprises au titre de la formation professionnelle continue.

Les mots « -CGM » figurant au premier alinéa de l'article 8 sont exclus de l'extension en application de l'arrêté du 2 février 2015 portant agrément d'AGEFOS-PME pour collecter les fonds dus par les entreprises au titre de la formation professionnelle continue.

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 14 mars 2016.

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° 2015/51, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 4 juillet 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe (n° 1611)

Paru au JORF du 2016-07-12

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 entreprises de logistique de communication écrite directe du 19 novembre 1991, les dispositions de l'accord du 18 février 2016 relatif aux salaires (2 annexes), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

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 4 juillet 2016.

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° 2016/17, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 10 novembre 2016 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 27 octobre 2016

Paru au JORF du 2016-11-17

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 entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes du 21 janvier 1986 (n° 1412), les dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord du 03/06/2015 instaurant un régime professionnel de santé, conclu le 2 février 2016 (BOCC 2016/13), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord du 12 décembre 2001 relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat du 12 décembre 2001, les dispositions de l'avenant, conclu le 24 mars 2016 (BOCC 2016/26), audit accord.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 (n° 2395), les dispositions de l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de

la vie, conclu le 7 juin 2016 (BOCC 2016/32), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970 (n° 567), les dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord du 17/07/2015 relatif au régime de remboursement de frais de santé, conclu le 9 février 2016 (BOCC 2016/16), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective interrégionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne du 29 mars 1956 (n° 172), les dispositions de :

- l'accord relatif à la mise en place d'une commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle, conclu le 10 février 2016 (BOCC 2016/19), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (n° 1486), les dispositions de l'avenant à l'accord relatif à la mise en place d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, conclu le 16 mars 2016 (BOCC 2016/17), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 (n° 1619), les dispositions de l'avenant n° 5 au protocole d'accord de prévoyance du 5 juin 1987 relatif à la mise en conformité des catégories objectives, conclu le 21 mai 2014 (BOCC 2014/34), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001 (n° 2216), les dispositions de l'avenant n° 56 relatif au partenariat de la branche avec les centres de formation d'apprentis, conclu le 21 avril 2016 (BOCC 2016/31), à ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573), les dispositions de l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu le 11 mai 2016 (BOCC 2016/32), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984 (n° 1286), les dispositions de :

- l'avenant n° 9 à l'avenant n° 15 relatif à la mise en place d'un régime de « remboursement complémentaire de frais de soins de santé », conclu le 3 novembre 2015 (BOCC 2016/7), à ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n° 1978), les dispositions de l'avenant n° 12 modifiant l'avenant n° 11 du 8 décembre 2011 relatif au champ d'application professionnel, conclu le 7 avril 2016 (BOCC 2016/26), à ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003 (n° 2336), les dispositions de l'avenant de prorogation des accords n° 13 et 14 relatifs à la formation professionnelle, conclu le 28 juin 2016 (BOCC 2016/35), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie du 17 décembre 1987 (n° 1487), les dispositions de l'avenant n° 32 relatif à l'instauration d'une contribution conventionnelle exceptionnelle dans le cadre de la formation professionnelle, conclu le 16 juin 2016 (BOCC 2016/32), à ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe du 19 novembre 1991 (n° 1611), les dispositions de l'avenant n° 3 portant révision de l'accord instituant des garanties collectives et obligatoires d'incapacité et d'invalidité, conclu le 17 décembre 2015 (BOCC 2016/4), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000 (n° 2128), les dispositions de l'accord relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap, conclu le 20 mai 2016 (BOCC 2016/29), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979 (n° 1423), les dispositions de l'avenant n° 52 relatif au financement des frais de jury, des frais d'ingénierie et d'administration des certificats de qualification, conclu le 4 mai 2016 (BOCC 2016/30), à ladite convention collective.

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 (n° 1431), les dispositions de l'accord portant validation des propositions de la CPNE-FP, conclu le 26 mai 2016

(BOCC 2016/31), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996), les dispositions de l'avenant relatif aux régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et frais de soins de santé du personnel cadre et assimilé, conclu le 17 décembre 2015 (BOCC 2016/6), à ladite convention collective.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des institutions de retraites complémentaires du 9 décembre 1993 (n° 1794), les dispositions de l'avenant n° 17 relatif à la formation professionnelle, conclu le 3 mai 2016 (BOCC 2016/36), à ladite convention collective.

Article 20

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 21

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

Article 1er. - Convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes du 21 janvier 1986 (n° 1412).

Article 2. - Accord du 12 décembre 2001 relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat du 12 décembre 2001.

Article 3. - Convention collective nationale de travail des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004 (n° 2395).

Article 4. - Convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et des activités qui s'y rattachent du 5 juin 1970 (n° 567).

Article 5. - Convention collective interrégionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne du 29 mars 1956 (n° 172).

Article 6. - Convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (n° 1486).

Article 7. - Convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 (n° 1619).

Article 8. - Convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001 (n° 2216).

Article 9. - Convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573).

Article 10. - Convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984 (n° 1286).

Article 11. - Convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n° 1978).

Article 12. - Convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs du 16 juillet 2003 (n° 2336).

Article 13. - Convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie du 17 décembre 1987 (n° 1487).

Article 14. - Convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe du 19 novembre 1991 (n° 1611).

Article 15. - Convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000 (n° 2128).

Article 16. - Convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979 (n° 1423).

Article 17. - Convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 (n° 1431).

Article 18. - Convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996).

Article 19. - Convention collective nationale du personnel des institutions de retraites complémentaires du 9 décembre 1993 (n° 1794).

Fait le 10 novembre 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 juillet 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe (n° 1611)

Paru au JORF du 2017-07-29

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 entreprises de logistique de communication écrite directe du 19 novembre 1991, les dispositions de l'accord du 23 février 2017 relatif aux salaires (2 annexes), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

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 21 juillet 2017.

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° 2017/17, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 décembre 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de logistique

de communication écrite directe (n° 1611)

Paru au JORF du 2018-12-27

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 entreprises de logistique de communication écrite directe du 19 novembre 1991, les dispositions de l'accord du 5 février 2018 relatif aux salaires (2 annexes), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'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 21 décembre 2018.

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° 2018/20, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 24 juillet 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe (n° 1611)

Paru au JORF du 2019-07-31

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 entreprises de logistique de communication écrite directe du 19 novembre 1991, les dispositions de l'accord du 18 décembre 2018 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.

Le 2nd alinéa du préambule est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective et sous réserve que la formulation conventionnelle visant « les salaires minima » soit entendue comme se référant à la formulation des « salaires minima hiérarchiques », visée par le 1° de l'article L. 2253-1.

Le 5e tiret de l'article 1 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Le 2nd alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 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 24 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/7, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 26 juillet 2019 portant extension d'un avenant à un accord, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe (n° 1611)

Paru au JORF du 2019-08-03

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 entreprises de logistique de communication écrite directe du 19 novembre 1991, les dispositions de l'avenant n° 4 du 23 novembre 2017 à l'accord du 9 novembre 2006 relatif aux garanties collectives et obligatoires de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime Agirc-Arrco de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres.

L'article 4.1 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 et suivants du code du travail.

La dernière phrase de l'article 8 est étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 26 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/8, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 août 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe (n° 1611)

Paru au JORF du 2019-08-08

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 entreprises de logistique de communication écrite directe du 19 novembre 1991, les dispositions de l'accord du 31 janvier 2019 relatif aux salaires (1 annexe), 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 2 août 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° 2019/13, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 octobre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe (n° 1611)

Paru au JORF du 2019-10-09

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 entreprises de logistique de communication écrite directe du 19 novembre 1991, les dispositions de l'accord du 18 décembre 2018 relatif à la désignation de l'OPCO, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 5 est exclu de l'extension en application des dispositions du 2° de l'article R. 6332-8 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 3 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° 2019/28, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Nouveautés

Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité

Date du texte : 2019-02-27

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Liste des sigles

Sigle	Définition
ACOSS	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
AGEFOS	Organisme gestionnaire des fonds de la formation professionnelle
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
AGR	Association générale de retraite par répartition
ARRCO	Association des régimes retraite complémentaire
BEP	Brevet d'études professionnelles
BMA	Brevet des métiers d'art
BP	Boite postale
BT	Brevet de technicien
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEE	Communauté économique européenne
CFA	Centres de formation d'apprentis
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
COTOREP	Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel
CPF	Compte personnel de formation
CPME	Confédération des petites et moyennes entreprises
CPNAA	Commissions paritaires nationales d'application de l'accord
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CQP	Certificat de qualification professionnelle
DEUG	Diplôme d'études universitaires générales
DGEFP	Délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle
DGT	Direction générale du travail
DIF	Droit individuel à la formation
DOM	Départements d'outre-mer
DUT	Diplôme universitaire de technologie
EN	Education nationale
ETAM	Employés, techniciens, agents de maîtrise
FNS	Fédération nationale [SAMUP]
FOAD	Formation ouverte à distance
FTILAC	Fédération des travailleurs de l'information, du livre, de l'audiovisuel et de la culture
GPEC	Gestion prévisionnelle des em
IDCC	Identifiant de convention collective
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
MAP	Syndicat national des messageries d'abonnements de périodiques
NAF	Nomenclature d'activités françaises
OCTA	Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage
OPACIF	Organisme paritaire agréé du congé individuel de formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCO	Opérateur de compétence
PACS	Pacte civil de solidarité
PL	Poids lourd
PME	Petites et moyennes entreprises
RBD	Chambre syndicale nationale de la reliure-brochure-dorure
RTT	Réduction du temps de travail
SAMUP	Syndicat nationale des artistes interprètes et enseignants de la musique
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SNELPD	Syndicat national des entreprises de logistique de publicité directe
SPP	Section professionnelle paritaire
TA	Tranche A
TB	Tranche B
TIC	Technologies de l'information et de la communication
TPE	Très petite entreprise
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VL	Véhicule léger

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Maladie - Accident. (Convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe du 19 novembre 1991. Etendue par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992.(1))	Article 35	9
	Maladie - Accident. (Convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe du 19 novembre 1991. Etendue par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992.(1))	Article 35	9
	Niveau des garanties (Mise en place et gestion du régime de prévoyance Convention collective nationale du 19 novembre 1991 (1))	Article 4	22
	Prestations (Avenant n° 4 du 23 novembre 2017 à l'accord du 9 novembre 2006 relatif aux garanties collectives et obligatoires de prévoyance)	Article 4	44
Arrêt de travail, Maladie	Maladie - Accident. (Convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe du 19 novembre 1991. Etendue par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992.(1))	Article 35	9
	Niveau des garanties (Mise en place et gestion du régime de prévoyance Convention collective nationale du 19 novembre 1991 (1))	Article 4	22
	Prestations (Avenant n° 4 du 23 novembre 2017 à l'accord du 9 novembre 2006 relatif aux garanties collectives et obligatoires de prévoyance)	Article 4	44
Champ d'application	Champ d'application. (Convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe du 19 novembre 1991. Etendue par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992.(1))	Article 1	1
Chômage partiel	Modalités d'aménagement du temps de travail effectif (Accord du 19 septembre 2000 relatif à la réduction du temps de travail et à l'organisation du travail)	Article 4	24
Congés annuels	Droit à congés payés. (Convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe du 19 novembre 1991. Etendue par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992.(1))	Article 37 (1)	11
	Durée des congés payés. (Convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe du 19 novembre 1991. Etendue par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992.(1))	Article 38	11
	Modalités d'application. (Convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe du 19 novembre 1991. Etendue par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992.(1))	Article 41	11
	Période du congé ' hors congé principal '. (Convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe du 19 novembre 1991. Etendue par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992.(1))	Article 40	11
	Période du congé principal. (Convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe du 19 novembre 1991. Etendue par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992.(1))	Article 39	11
Congés exceptionnels	Congés exceptionnels pour raisons familiales. (Convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe du 19 novembre 1991. Etendue par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992.(1))	Article 42	11
Démission	Durée du préavis. (Convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe du 19 novembre 1991. Etendue par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992.(1))	Article 45	12
Indemnités de licenciement	Indemnité de licenciement. (Convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe du 19 novembre 1991. Etendue par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992.(1))	Article 47	12
Maternité, Adoption	Congés exceptionnels pour raisons familiales. (Convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe du 19 novembre 1991. Etendue par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992.(1))	Article 42	11
	Maternité. (Convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe du 19 novembre 1991. Etendue par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992.(1))	Article 36	10
Période d'essai	Contrat de travail. (Convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe du 19 novembre 1991. Etendue par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992.(1))	Article 14	3
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Durée du préavis. (Convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe du 19 novembre 1991. Etendue par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992.(1))	Article 45	12
	Résiliation du contrat de travail. (Convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe du 19 novembre 1991. Etendue par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992.(1))	Article 43	12
Prime, Gratification, Treizieme mois	Accord relatif au treizième mois (Convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe du 19 novembre 1991. Etendue par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992.(1))	Article 51	13
	ANNEXE TREIZIEME MOIS (Annexe treizième mois Convention collective nationale du 19 novembre 1991)		23
Salaires	Accord du 14 juin 2007 relatif aux salaires (Accord du 14 juin 2007 relatif aux salaires)		55
	Accord du 23 février 2017 relatif aux salaires minima au 1er avril 2017 et au 1er septembre 2017 (Accord du 23 février 2017 relatif aux salaires minima au 1er avril 2017 et au 1er septembre 2017)		72
	Accord du 25 janvier 2012 relatif aux salaires minima au 1er février 2012 (Accord du 25 janvier 2012 relatif aux salaires minima au 1er février 2012)		60
	Accord du 30 mars 2005 relatif aux salaires (Accord du 30 mars 2005 relatif aux salaires)		54
	Accord du 5 février 2018 relatif aux salaires minima au 1er mars 2018 et au 1er septembre 2018 (Accord du 5 février 2018 relatif aux salaires minima au 1er mars 2018 et au 1er septembre 2018)		73
	Annexe (Accord du 3 septembre 2009 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2009)		57
	Annexe (Accord du 15 septembre 2010 relatif à la revalorisation des minima mensuels au 15 septembre 2010)		57
	Annexe (Accord du 8 juin 2011 relatif aux salaires minimaux)		59
	Annexe (Accord du 25 janvier 2012 relatif aux salaires minima au 1er février 2012)		60
	Annexe (Accord du 20 septembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er novembre 2012)		61
	Annexe (Accord du 20 septembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er novembre 2012)		62
	Annexe (Accord du 20 septembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er novembre 2012)		61
	Annexe (Accord du 4 juillet 2013 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2013)		63
	Annexe (Accord du 4 juillet 2013 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2013)		64
	Annexe (Accord du 4 juillet 2013 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2013)		63
	Annexe (Accord du 11 juin 2015 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2015)		67
	Annexe (Accord du 18 février 2016 relatif aux salaires minima au 1er mars et au 1er septembre 2016)		68
	Annexe (Accord du 23 février 2017 relatif aux salaires minima au 1er avril 2017 et au 1er septembre 2017)		72
	Annexes (Accord du 4 mars 2014 relatif aux salaires minima au 1er mars 2014)		65
	Annexes (Accord du 4 mars 2014 relatif aux salaires minima au 1er mars 2014)		65

Theme	Titre	Article	Page
Salaires	Annexes (Accord du 5 février 2018 relatif aux salaires minima au 1er mars 2018 et au 1er septembre 2018)		73
	Annexes (Accord du 5 février 2018 relatif aux salaires minima au 1er mars 2018 et au 1er septembre 2018)		73
	Annexes (Accord du 5 février 2018 relatif aux salaires minima au 1er mars 2018 et au 1er septembre 2018)		73
	Annexes (Accord du 5 février 2018 relatif aux salaires minima au 1er mars 2018 et au 1er septembre 2018)		73
	Annexes (Accord du 5 février 2018 relatif aux salaires minima au 1er mars 2018 et au 1er septembre 2018)		73
	Annexes (Accord du 5 février 2018 relatif aux salaires minima au 1er mars 2018 et au 1er septembre 2018)		73
	Annexes (Accord du 31 janvier 2019 relatif aux salaires minima au 1er mai 2019)		74
	Annexes (Accord du 31 janvier 2019 relatif aux salaires minima au 1er mai 2019)		74
	Classifications et salaires, agents de maîtrise (1) (Avenant du 20 juin 2001 relatif aux classifications et aux salaires)		53
	Classifications et salaires, Cadres (1) (Avenant du 20 juin 2001 relatif aux classifications et aux salaires)		53
	Classifications et salaires, employés (1) (Avenant du 20 juin 2001 relatif aux classifications et aux salaires)		52
	Classifications et salaires, ouvriers (1) (Avenant du 20 juin 2001 relatif aux classifications et aux salaires)		51
	Salaires (Accord du 26 juin 2006 relatif aux salaires)		54
	Salaires (Accord du 9 novembre 2006 relatif aux salaires)		55
	Salaires (1) (Accord du 15 janvier 2001 relatif aux salaires)		50
	Salaires - Intégration du complément RTT (1) (Accord du 25 avril 2001 relatif aux salaires et à l'intégration du complément RTT)		50
Visite médicale	Maladie - Accident. (Convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe du 19 novembre 1991. Etendue par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992.(1))	Article 35	9

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1991-11-19	Annexe treizième mois Convention collective nationale du 19 novembre 1991	23
	Convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe du 19 novembre 1991. Etendue par arrêté du 28 avril 1992 JORF 14 mai 1992.(1)	1
	Mise en place et gestion du régime de prévoyance Convention collective nationale du 19 novembre 1991 (1)	22
1997-11-25	Accord du 25 novembre 1997 relatif à la création de la section finition au sein de l'OPCA-CGM	74
2000-09-19	Accord du 19 septembre 2000 relatif à la réduction du temps de travail et à l'organisation du travail	23
2001-01-15	Accord du 15 janvier 2001 relatif aux salaires	50
2001-04-25	Accord du 25 avril 2001 relatif aux salaires et à l'intégration du complément RTT	50
2001-06-20	Avenant du 20 juin 2001 relatif aux classifications et aux salaires	51
2002-03-27	Avenant n° 8 du 27 mars 2002 relatif aux dispositions générales (réduction du temps de travail et l'organisation du travail)	33
2002-10-09	Avenant n° 9 du 9 octobre 2002 relatif aux délégués du personnel et au comité d'entreprise	33
2002-12-19	Avenant du 19 décembre 2002 relatif à la classification des emplois et aux qualifications de l'ensemble du personnel salarié	34
2003-12-08	Avenant n° 10 du 8 décembre 2003 portant diverses modifications	34
2004-09-08	Adhésion par lettre du 8 septembre 2004 de la fédération nationale SAMUP (FNS) à la convention collective et à des avenants	35
2004-12-07	Avenant n° 11 du 7 décembre 2004 relatif à la durée du travail	35
2005-03-30	Accord du 30 mars 2005 relatif aux salaires	54
2006-06-26	Accord du 26 juin 2006 relatif aux salaires	54
	Avenant n° 13 du 26 juin 2006 portant modification de certains articles de la convention	35
2006-11-09	Accord du 9 novembre 2006 relatif aux salaires	55
2007-06-14	Accord du 14 juin 2007 relatif aux salaires	55
2009-09-03	Accord du 3 septembre 2009 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2009	56
	Avenant n° 14 du 3 septembre 2009 portant modification de la convention	36
2010-09-15	Accord du 15 septembre 2010 relatif à la revalorisation des minima mensuels au 15 septembre 2010	57
2011-01-01	Arrêté du 23 décembre 2010 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 10 décembre 2010	JO-1
2011-06-08	Accord du 8 juin 2011 relatif aux salaires minimaux	58
2011-11-04	Arrêté du 25 octobre 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe (n° 1611)	JO-3
2012-01-25	Accord du 25 janvier 2012 relatif aux salaires minima au 1er février 2012	59
2012-02-29	Arrêté du 24 février 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe (n° 1611)	JO-3
2012-06-26	Arrêté du 19 juin 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe (n° 1611)	JO-3
2012-08-07	Arrêté du 30 juillet 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 4 juin 2012	JO-4
2012-08-22	Arrêté du 14 août 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe (n° 1611)	JO-6
2012-09-20	Accord du 20 septembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er novembre 2012	61
2012-12-23	Arrêté du 19 décembre 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe (n° 1611)	JO-6
2013-07-04	Accord du 4 juillet 2013 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2013	63
2013-12-10	Arrêté du 3 décembre 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe (n° 1611)	JO-7
2014-03-04	Accord du 4 mars 2014 relatif aux salaires minima au 1er mars 2014	65
2014-07-24	Arrêté du 15 juillet 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe (n° 1611)	JO-7
2015-06-11	Accord du 11 juin 2015 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2015	67
2015-10-07	Accord du 7 octobre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	39
2015-11-24	Arrêté du 2 novembre 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe (n° 1611)	JO-7
2015-12-17	Avenant n° 3 du 17 décembre 2015 à l'accord du 9 novembre 2006 relatif aux garanties collectives et obligatoires d'incapacité et d'invalidité	42
2016-02-18	Accord du 18 février 2016 relatif aux salaires minima au 1er mars et au 1er septembre 2016	67
	Avenant n° 1 du 18 février 2016 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	43
2016-03-26	Arrêté du 14 mars 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe (n° 1611)	JO-8
2016-07-12	Arrêté du 4 juillet 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe (n° 1611)	JO-8
2016-11-17	Arrêté du 10 novembre 2016 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 27 octobre 2016	JO-8
2017-02-23	Accord du 23 février 2017 relatif aux salaires minima au 1er avril 2017 et au 1er septembre 2017	71
2017-07-29	Arrêté du 21 juillet 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe (n° 1611)	JO-10
2017-11-23	Avenant n° 4 du 23 novembre 2017 à l'accord du 9 novembre 2006 relatif aux garanties collectives et obligatoires de prévoyance	44
2018-02-05	Accord du 5 février 2018 relatif aux salaires minima au 1er mars 2018 et au 1er septembre 2018	73
2018-12-18	Accord du 18 décembre 2018 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	46
	Accord du 18 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO secteur 10)	48
2018-12-27	Arrêté du 21 décembre 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe (n° 1611)	JO-11
2019-01-31	Accord du 31 janvier 2019 relatif aux salaires minima au 1er mai 2019	73
2019-02-27	Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité	NV-1
	Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité	75
2019-03-13	Avenant du 13 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO des entreprises de proximité)	49

Date	Texte	Page
2019-07-31	Arrêté du 24 juillet 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe (n° 1611)	JO-11
2019-08-03	Arrêté du 26 juillet 2019 portant extension d'un avenant à un accord, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe (n° 1611)	JO-11
2019-08-05	Arrêté du 26 juillet 2019 portant extension d'un avenant à un accord, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe (n° 1611)	JO-11
2019-08-08	Arrêté du 2 août 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe (n° 1611)	JO-12
2019-10-09	Arrêté du 3 octobre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de logistique de communication écrite directe (n° 1611)	JO-12

Index alphabétique

A

Absence de dispositions spécifiques pour les entreprises comptant moins de 50 salariés 49, 50
Absences et congés 9
Absences pour recherche d'emploi 12
Absences pour recherche d'emploi. 12
Accident 9
Accord du 11 juin 2015 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2015 67
Accord du 14 juin 2007 relatif aux salaires 55
Accord du 15 janvier 2001 relatif aux salaires 50
Accord du 15 septembre 2010 relatif à la revalorisation des minima mensuels au 15 septembre 2010 57
Accord du 18 décembre 2018 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation 46
Accord du 18 décembre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO secteur 10) 48
Accord du 18 février 2016 relatif aux salaires minima au 1er mars et au 1er septembre 2016 68
Accord du 19 septembre 2000 relatif à la réduction du temps de travail et à l'organisation du travail 23
Accord du 20 septembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er novembre 2012 61
Accord du 23 février 2017 relatif aux salaires minima au 1er avril 2017 et au 1er septembre 2017 71
Accord du 25 avril 2001 relatif aux salaires et à l'intégration du complément RTT 50
Accord du 25 janvier 2012 relatif aux salaires minima au 1er février 2012 59
Accord du 25 novembre 1997 relatif à la création de la section finition au sein de l'OPCA-CGM 74
Accord du 26 juin 2006 relatif aux salaires 54
Accord du 27 février 2019 portant création de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité NV-1
Accord du 3 septembre 2009 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2009 56
Accord du 30 mars 2005 relatif aux salaires 54
Accord du 31 janvier 2019 relatif aux salaires minima au 1er mai 2019 73
Accord du 4 juillet 2013 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2013 63
Accord du 4 mars 2014 relatif aux salaires minima au 1er mars 2014 65
Accord du 5 février 2018 relatif aux salaires minima au 1er mars 2018 et au 1er septembre 2018 73
Accord du 7 octobre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie 39
Accord du 8 juin 2011 relatif aux salaires minimaux 58
Accord du 9 novembre 2006 relatif aux salaires 55
Accord professionnel du 27 février 2019 relatif à l'OPCO des entreprises de proximité 75
Accord relatif au treizième mois 13
Actions prioritaires définies par la branche 40
Adaptation de la convention collective 30
Adhésion 1
Adhésion des entreprises 22
Adhésion par lettre du 8 septembre 2004 de la fédération nationale SAMUP (FNS) à la convention collective et à des avenants 35
Adhésion. 1
Administration et fonctionnement 82
Affichage et distribution de tracts syndicaux cotisations syndicales 3
Affichage et distribution de tracts syndicaux cotisations syndicales. 3
agents de maîtrise (Grille des salaires minima mensuels applicables à compter de mai 2001 - agents de maîtrise) 53
Ancienneté - Présence effective 9
Ancienneté - Présence effective. 9
Annexe 57, 63, 67, 68, 72-74
Annexe à l'accord du 16 juin 1993 relative au 13ème mois 23
Annexe I Champ d'application 80
Annexe II Statuts de l'opérateur de compétences des entreprises de proximité 80
Annexe treizième mois 23
Annexe treizième mois Convention collective nationale du 19 novembre 1991 23
Annexes 65, 73, 74, 80
Apprentissage 6
Apprentissage. 6
Avenant du 13 mars 2019 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO des entreprises de proximité) 49
Avenant du 19 décembre 2002 relatif à la classification des emplois et aux qualifications de l'ensemble du personnel salarié 34
Avenant du 20 juin 2001 relatif aux classifications et aux salaires 51
Avenant n° 1 du 18 février 2016 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie 43
Avenant n° 10 du 8 décembre 2003 portant diverses modifications 34
Avenant n° 11 du 7 décembre 2004 relatif à la durée du travail 35
Avenant n° 13 du 26 juin 2006 portant modification de certains articles de la convention 35
Avenant n° 14 du 3 septembre 2009 portant modification de la convention 36
Avenant n° 3 du 17 décembre 2015 à l'accord du 9 novembre 2006 relatif aux garanties collectives et obligatoires d'incapacité et d'invalidité 42
Avenant n° 4 du 23 novembre 2017 à l'accord du 9 novembre 2006 relatif aux garanties collectives et obligatoires de prévoyance 44
Avenant n° 8 du 27 mars 2002 relatif aux dispositions générales (réduction du temps de travail et l'organisation du travail) 33
Avenant n° 9 du 9 octobre 2002 relatif aux délégués du personnel et au comité d'entreprise 33
Avenant portant diverses modifications 34

B

Bénéficiaires des garanties 44
Bilan annuel établi par l'A.G.R.R.-Prévoyance 23

C

Cadres (Grille des salaires minima mensuels applicables à compter de mai 2001 - Cadres) 53
Champ d'application 1, 24, 40, 49, 50
Champ d'application et durée 48
Champ d'application. 1
Champs d'application 44
Classification des emplois 9, 15
Classification des emplois et des qualifications de l'ensemble du personnel salarié 34
Classification des emplois et qualifications de l'ensemble du personnel salarié 34

Classification des emplois. 9
Classifications et salaires (ouvriers) 51
CLASSIFICATIONS ET SALAIRES, agents de maitrise (1) 53
CLASSIFICATIONS ET SALAIRES, Cadres (1) 53
CLASSIFICATIONS ET SALAIRES, employes (1) 52
CLASSIFICATIONS ET SALAIRES, ouvriers (1) 51
Comite des risques et d'audit (Controle interne. - Comite des risques et d'audit) 82
Comite paritaire de gestion 46
Commission paritaire d'interpretation 2
Commission paritaire d'interpretation. 2
Commission paritaire de branche sur la mise en place de la reduction et l'organisation du temps de travail 29
Conditions d'engagement 3
Conditions et limites de prise en charge des frais de transport et de restauration 47
Conditions financieres de remuneration des contrats de professionnalisation 41
Conditions liees au fonctionnement 49
Conge de formation 3
Conge de formation. 3
Conge syndical (Reunions syndicales - Conge syndical) 2
Conges exceptionnels pour raisons familiales 11
Conges exceptionnels pour raisons familiales. 11
Contingent annuel d'heures supplementaires sans autorisation de l'inspection du travail 27
Contrat de professionnalisation 41
Contrat de travail 3
Contrat de travail. 3
Contribution conventionnelle supplementaire 42
Contributions legales nouvelles 41
Convention collective nationale des entreprises de logistique de communication ecrite directe du 19 novembre 1991. Etendue par arrete du 28 avril 1992
JORF 14 mai 1992.(1) 1
Convention collective nationale du 19 novembre 1991 1
Cotisations 22, 45
Creation de la section finition au sein de l'OPCA-CGM 74

D

Date d'effet - Duree - Denonciation Modification du protocole 23
Date d'effet de l'adhesion 22
Date d'effet. - Depot (Duree. - Date d'effet. - Depot) 42, 44
Delegues du personnel et comite d'entreprise 3, 33
Delegues du personnel et comite d'entreprise. 3
Denonciation Modification du protocole (Date d'effet - Duree - Denonciation Modification du protocole) 23
Depart en retraite 12
Depart en retraite. 12
Depot (Duree. - Date d'effet. - Depot) 42, 44
Depot et demande d'extension 42, 43
Dispositions diverses 87
Dispositions financieres 41
Dispositions generales 1, 49, 50
Dispositions generales (reduction du temps de travail et l'organisation du travail) 33
Diverses modifications 34
Droit a congés payés 11
Droit a congés payés. 11
Droit syndical et representation du personnel (Liberte d'opinion - Droit syndical et representation du personnel) 2
Droit syndical et liberte d'opinion 2
Droit syndical et liberte d'opinion. 2
Duree - Denonciation Modification du protocole (Date d'effet - Duree - Denonciation Modification du protocole) 23
Duree de l'accord 42
Duree des congés payés 11
Duree des congés payés. 11
Duree du preavis 12
Duree du preavis. 12
Duree du travail 4, 35
Duree du travail. 4
Duree et denonciation de la convention 1
Duree et denonciation de la convention. 1
Duree. - Date d'effet. - Depot 43, 46

E

Employes (Grille des salaires minima mensuels applicables a compter de mai 2001 - employes) 52
Entree en vigueur 48
Execution du contrat de travail 4
Extension du present accord 30

F

Fiche de classification (Exemple agent production) 15
Formation des membres du comite d'hygiene et de securite 3
Formation des membres du comite d'hygiene et de securite. 3
Formation professionnelle 5
Formation professionnelle tout au long de la vie 39, 43
Formation professionnelle. 5

G

Garanties collectives et obligatoires d'incapacite et d'invalidite 42
Garanties collectives et obligatoires de prevoyance 44
Grille de classification des emplois reperes 21
Grille de classification des emplois reperes, Grille des minima mensuels conventionnels 13
Grille des salaires minima mensuels applicables a compter de mai 2001 - agents de maitrise 53
Grille des salaires minima mensuels applicables a compter de mai 2001 - ouvriers 51
Grille des salaires minima mensuels applicables a compter de mai 2001 - Cadres 53
Grille des salaires minima mensuels applicables a compter de mai 2001 - employes 52
Grille des salaires minima mensuels relatif a l'integration du complement RTT 50

H

Heures supplementaires 7
Heures supplementaires. 7
Hygiene et securite 4
Hygiene et securite. 4

I

I. - Regles de constitution 81
II. - Administration et fonctionnement 82
III. - Organisation financiere 86
Indemnite de licenciement 12
Indemnite de licenciement. 12
Integration du complement RTT 50
IV. - Dispositions diverses 87

L

Lettre d'adhesion de la federation nationale SAMUP (FNS) a la convention collective et a des avenants 35
Lettre d'adhesion du 8 septembre 2004 35
Liberte d'opinion - Droit syndical et representation du personnel 2
Liste des emplois reperes definis par l'accord du 19 decembre 2002 18

M

Maintien de la remuneration 47
Maladie - Accident. 9
Maternite 10
Maternite. 10
Mise a disposition de la convention collective 4
Mise a disposition de la convention collective. 4
Mise en oeuvre de la reduction d'horaire 24
Mise en place de la commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation (CPPNI) 46
Mise en place du regime 44
Mise en place et composition d'une commission professionnelle 23
Mise en place et gestion du regime de prevoyance 22
Mise en place et gestion du regime de prevoyance Convention collective nationale du 19 novembre 1991 (1) 22
Missions de la commission paritaire 46
Modalites d'amenagement du temps de travail effectif 24
Modalites d'application 11
Modalites d'application. 11
Modalites de denonciation de l'accord 48
Modalites de remuneration 28
Modalites et conditions de prise en charge des frais des representants salaries d'entreprises mandates 47
Modification dans la situation juridique de l'employeur 4
Modification dans la situation juridique de l'employeur. 4
Modification de certains articles de la convention 35
Modification de l'article 2.2 relatif au taux des cotisations 42
Modification de l'article 3.2.1 relatif a la garantie invalidite totale ou partielle 43
Modification de la convention 36
Modification du contrat en cours 4
Modification du contrat en cours. 4
Mutations 4
Mutations. 4

N

Niveau des garanties 22
Non-discrimination et liberte d'opinion 2
Non-discrimination et liberte d'opinion. 2

O

Objectifs de la politique de la branche 40
Objet 22, 49, 50
Obligations militaires 9
Obligations militaires. 9
OPCO des entreprises de proximite 49, 75
OPCO secteur 10 48
Organisation et modalites de fonctionnement de la commission 47
Organisation financiere 86
ouvriers (Grille des salaires minima mensuels applicables a compter de mai 2001 - ouvriers) 51

P

Pause 28
Periode d'essai 4
Periode d'essai. 4
Periode de professionnalisation 40
Periode du conge ' hors conge principal ' 11
Periode du conge ' hors conge principal '. 11
Periode du conge principal 11
Periode du conge principal. 11
Periodicite des reunions et calendrier des negociations 47
Personnel a temps partiel 29
Personnel d'encadrement 28
Personnels interimaires 29
Personnels itinerants 28
Plan de formation 40
Portabilite 46
Preambule 1, 39, 42, 44, 48, 49
Precision de la reference a AGEFOS-PME 43
Presence effective (Anciennete - Presence effective) 9
Prestations 44
Procedure de conciliation 2
Procedure de conciliation. 2
Procedure de licenciement 12
Procedure de licenciement. 12

R

Reduction de l'horaire effectif de travail 24
Reduction du temps de travail et organisation du travail 23, 24, 27-30
Regime de retraite 13
Regime de retraite. 13
Regles de constitution 81
Remuneration et classification du personnel 6
Remuneration mensuelle 28
Repos compensateur legal 8
Repos compensateur legal. 8
Resiliation du contrat de travail 12
Resiliation du contrat de travail. 12
Reunions et role de la commission professionnelle 23
Reunions syndicales - Conge syndical 2
Reunions syndicales - Conge syndical. 2
Revision de l'accord 48
Revision de la convention 1
Revision de la convention. 1
Role de l'encadrement 7
Role de l'encadrement. 7

S

Salaire de base conventionnel 6
Salaires 50, 54, 55, 57
SALAIRES - Integration du complement RTT (1) 50
Salaires au 1er septembre 2009 56
Salaires et valeur du point au 1er janvier 2001 50
Salaires minima 58
Salaires minima au 1er avril 2017 et au 1er septembre 2017 71
Salaires minima au 1er fevrier 2012 59
Salaires minima au 1er juillet 2015 67
Salaires minima au 1er mai 2019 73
Salaires minima au 1er mars 2014 65
Salaires minima au 1er mars 2018 et au 1er septembre 2018 73
Salaires minima au 1er mars et au 1er septembre 2016 68
Salaires minima au 1er novembre 2012 61
Salaires minima au 1er septembre 2013 63
Securisation juridique 49

T

Texte de base 1, 74, 75
Titre Ier
- Dispositions generales 1
Titre II
- Liberte d'opinion - Droit syndical et representation du personnel 2
Titre III
- Conditions d'engagement 3
Titre IV
- Execution du contrat de travail 4
Titre V
- Remuneration et classification du personnel 6
Titre VI
- Absences et conges 9
Titre VII
- Resiliation du contrat de travail 12

Transmissions des conventions et accords d'entreprise 48
Travail de nuit 8
Travail de nuit. 8
Travail des jeunes et des femmes 4
Travail des jeunes et des femmes. 4
Travail du dimanche et du jour ferie 9
Travail du dimanche et du jour ferie. 9
Travailleurs handicapés 6
Travailleurs handicapés. 6

