

**Convention collective nationale des cabinets ou entreprises de
géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et
experts fonciers du 13 octobre 2005. Etendue par arrêté du 24 juillet
2006 JORF 2 août 2006.**

En vigueur étendu

En application des articles du code du travail, livre Ier, titre III, articles L. 131-1 à L. 136-4,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit pour former la convention collective des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres, experts-fonciers, qui met un terme aux dispositions conventionnelles précédentes et se substitue à celles ayant précédemment existé ainsi qu'à ses annexes et avenants à l'exception :

- de l'accord transitoire d'application de l'accord UNAPL sur la formation tout au long de la vie du 5 janvier 2005 conclu le 12 juillet 2005.

- des 2 accords sur la mise à la retraite des 18 mars et 21 avril 2004 ;

- des accords de salaires des 18 janvier et 12 juillet 2005.

TITRE Ier : Dispositions générales

Champ d'application et objet.

Article 1.1

En vigueur étendu

La présente convention collective nationale est conclue dans le cadre des dispositions législatives ou réglementaires et de celles du code du travail, sauf pour les avantages plus favorables qu'elle contient

Elle ne saurait emporter, ni à l'égard des employeurs ni à l'égard du personnel, aucune renonciation au bénéfice de ces dispositions, même si elles ne sont pas expressément évoquées aux présentes.

Son champ d'application comprend les départements d'outre-mer qui sont cependant appelés à discuter au plan départemental des dispositions qui leur seront propres et tenant compte de leur particularisme.

Article 1.2

En vigueur étendu

Cette convention collective a pour objet de régler les conditions générales de travail et les rapports entre les employeurs et les cadres, techniciens et employés dans les cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres d'imagerie métrique et experts fonciers (code NAF n° 74-2B).

Sont également concernés les employeurs et employés des organismes professionnels ou syndicaux créés par les professions désignées ci-avant.

Elle s'applique à tout le personnel y compris au personnel en situation de déplacement à l'étranger, sauf disposition contraire aux règles d'ordre public en vigueur dans le pays. Ne sont pas concernés les élèves ou étudiants qui effectuent (sous contrôle de l'éducation nationale) des stages dans le cours normal de leur scolarité.

Extension et durée.

Article 1.3 (1)

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 31 mai 2006 étendu par arrêté du 24 juillet 2006 JORF 2 août 2006.

Elle est conclue pour une durée indéterminée à compter du 1er jour du 1er mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension, à l'exception de son titre VIII relatif à la formation professionnelle applicable au 1er janvier 2006.

(1) Article étendu sous réserve de l'application du principe de non-rétroactivité des actes administratifs et ne pourra être applicable aux entreprises non adhérentes à un syndicat signataire qu'à compter de la publication de l'arrêté d'extension du présent accord (arrêté du 24 juillet 2006, art. 1er).

Dénonciation.

Article 1.4

En vigueur étendu

Toute dénonciation de la convention est portée à la connaissance de tous les signataires par lettre recommandée avec accusé de réception ; elle devient effective sous respect d'un préavis de 3 mois à compter de la date d'envoi de la lettre recommandée.

La convention collective continuera alors à produire effet dans les relations individuelles et collectives de travail au sein des entreprises et des cabinets, jusqu'à ce qu'une convention collective nouvelle ayant le même champ d'application professionnel lui soit substituée et au plus tard pendant 1 an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois ci-dessus.

Par signataire au sens du présent article, il y a lieu d'entendre l'ensemble des organisations syndicales, soit patronales, soit de salariés, signataires de la convention collective ou y ayant ultérieurement adhéré sans réserve.

Pour le cas où la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention entre les autres parties signataires. Néanmoins les partenaires sociaux s'engagent alors à examiner lors de la plus proche commission paritaire les éventuelles modifications proposées par le syndicat dénonciateur.

Révision.

Article 1.5

En vigueur étendu

Dans les mêmes conditions de forme et de fond, notamment de préavis, chaque organisation syndicale d'employeurs ou de salariés signataires de la convention collective ou y ayant ultérieurement adhéré sans réserve, peut en demander la révision d'une partie. La lettre recommandée par laquelle cette révision est demandée doit clairement indiquer le ou les articles dont est demandée la révision et être accompagnée d'un texte constituant la proposition de remplacement.

Les parties devront alors se réunir au plus tard 90 jours calendaires après la date d'envoi de la lettre recommandée. Si un accord est réalisé, le ou les nouveaux articles entreront en vigueur à partir de leur extension en remplacement des anciens articles dénoncés qui cesseront aussitôt de produire effet.

Avantages acquis.

Article 1.6

En vigueur étendu

L'entrée en vigueur de la convention collective ne remet pas en cause les avantages contractuels ou d'usage, ou organisés par le règlement intérieur de l'entreprise ou résultant de décisions de l'employeur.

Les avantages qu'elle crée ne sauraient s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages en vigueur ayant le même objet, quelle que soit leur origine, seul étant retenu l'avantage le plus favorable apprécié globalement par type d'avantage.

TITRE II : Exercice du droit syndical et représentation du personnel

Exercice des libertés dans les cabinets ou entreprises.

Article 2.1

En vigueur étendu

2.1.1. Les employeurs s'engagent à respecter le droit syndical et la liberté d'opinion de leurs employés. Ils s'engagent également à observer une égalité de traitement absolue à l'égard de tout syndicat représentatif.

Les cabinets ou entreprises étant un lieu de travail et conformément aux dispositions de l'article L. 412-2 du code du travail, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses et de l'origine sociale ou raciale, pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement, et pour l'application de la présente convention, à ne faire aucune pression favorable ou défavorable sur le personnel à l'égard de tel ou tel syndicat ou association (amicale, société coopérative ou de secours mutuel par exemple).

2.1.2 Les représentants syndicaux ou du personnel, les titulaires de mandat électifs ou désignatifs aux différentes instances paritaires ou professionnelles ne doivent pas subir de traitement discriminatoire dans le déroulement de leur carrière, leur rémunération, l'accès à la formation et plus généralement dans le bénéfice des droits légaux ou conventionnels. En toute circonstance l'exercice de leur mandat dans les conditions légales ou conventionnelles ne peut leur porter préjudice. Les commissions paritaires régionales seront saisies de toute difficulté, ceci sans préjudice de recours aux juridictions compétentes.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 122-45 et au principe d'égalité dégagée par la jurisprudence en matière syndicale (Cass. soc. 5 mai 2004, pourvoi n° 03-60.175) (arrêté du 24 juillet 2006, art. 1er).

Exercice du droit syndical.

Article 2.2

En vigueur étendu

La constitution des sections syndicales et la désignation des délégués syndicaux se font en stricte conformité avec les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Dans tous les cabinets ou entreprises, quel que soit le nombre de salariés, les employés peuvent constituer librement une section syndicale, sans formalité, si le syndicat est représentatif. La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur des cabinets ou entreprises.

L'affichage des communications, exclusivement syndicales, s'effectue librement et uniquement sur des panneaux réservés à cet usage et mis à la disposition des sections

syndicales par l'employeur dans chacun des établissements de celui-ci.

Les publications de nature syndicale peuvent librement être diffusées par les sections syndicales de l'entreprise ou du cabinet dans l'enceinte de ceux-ci aux lieux et heures d'entrée et sortie du travail. Elles peuvent faire également l'objet d'une diffusion électronique sur une adresse spécifique librement ouverte aux salariés et communiquée aux organisations syndicales. Mention de cette adresse sera faite sur le panneau d'affichage.

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir, au moins 1 fois par mois dans l'enceinte du cabinet ou de l'entreprise suivant les modalités fixées par accord écrit avec l'employeur.

2.2.1. Délégués syndicaux

Chaque syndicat représentatif ayant créé une section syndicale dans un cabinet ou une entreprise comptant 50 salariés au moins peut désigner un délégué syndical pour le représenter auprès de l'employeur. Les nom et prénom du délégué syndical sont portés à la connaissance du chef d'entreprise soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit par lettre remise en main propre contre récépissé. Copie de cette communication est simultanément adressée à l'inspecteur du travail compétent ou à l'autorité qui en tient lieu. Le personnel s'engage, de son côté, à ne pas prendre en considération dans le travail, les opinions des employés, ou leur adhésion à tel ou tel syndicat.

Dans chaque région administrative, chaque syndicat de salariés, représentatif au plan national pourra désigner 2 délégués régionaux ... Ces délégués doivent être salariés de la profession et être employés dans les entreprises ou cabinets de plus de 5 salariés.

Pour le représenter auprès des cabinets et entreprises au niveau des régions administratives. Ils disposent de 5 heures par mois de temps libre rémunéré dans les conditions fixées à l'article 2.2.3 ci-après.

En application de l'article L. 421-1 du code du travail, dans les établissements occupant habituellement moins de 11 salariés dont l'activité s'exerce sur un même site, et où sont employés durablement au moins 50 salariés, le directeur départemental du travail peut imposer l'élection de délégués du personnel lorsque la nature et l'importance des problèmes communs aux entreprises du site le justifient.

Les syndicats représentatifs au niveau national ou reconnu comme tel peuvent désigner un délégué du personnel pour la durée de son mandat comme délégué syndical sans avoir à justifier de l'existence d'une section syndicale.

2.2.2. Attributions

a) Missions

Les délégués syndicaux représentent, d'une part, le syndicat auprès du chef d'entreprise et des salariés, d'autre part, la section syndicale qu'ils animent. Ils sont également les interlocuteurs nécessaires et obligatoires de l'employeur lors des négociations d'accord collectif d'entreprise, de la négociation annuelle obligatoire, du protocole d'accord préélectoral, du droit d'expression.

b) Information et consultation

Les délégués syndicaux sont informés et reçoivent communications des bilans du temps partiel, de la réduction du temps de travail, la situation comparée des hommes et des femmes, le plan de formation, le bilan social.

Ils sont également informés du droit conventionnel applicable selon les modalités définies par accord de branche ainsi que 1 fois par an des modifications des accords collectifs de l'entreprise

Ils sont consultés en vue de transmission de leur avis à l'inspection du travail, sur la mise

en place du travail de fin de semaine, de nuit et de la durée maximale quotidienne du travail de nuit et de ses contreparties à défaut d'accord collectif.

2.2.3. Moyens d'action

Les délégués syndicaux disposent d'un temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ils bénéficieront des moyens nécessaires à leur mandat.

Les heures prises dans le cadre du crédit d'heure sont considérées de plein droit comme temps de travail et payées à l'échéance normale par l'employeur pour les délégués syndicaux d'entreprise et financées par le fonds du paritarisme pour les délégués syndicaux régionaux.

- 10 heures par mois pour les entreprises de 50 à 150 salariés ;
- 15 heures par mois pour les entreprises de 151 à 500 salariés ;
- 20 heures par mois pour les entreprises de plus de 500 salariés.

2.2.4. Protection

Ces représentants bénéficient des dispositions de l'article L. 412-18 du code du travail.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 412-6 du code du travail (arrêté du 24 juillet 2006, art. 1er).

Autorisation d'absence.

Article 2.3

En vigueur étendu

L'employé porteur d'une convocation nominative de son organisation syndicale, présentée au moins 1 semaine à l'avance, aura droit à une autorisation d'absence annuelle de 3 jours rémunérée sur les fonds du paritarisme, afin de pouvoir assister au congrès ou à l'assemblée générale de son organisation syndicale. Cette période est néanmoins assimilée à un temps de travail effectif pour la détermination des droits du salarié, à l'exception de ceux concernant la durée du travail pour leur part en dehors de l'horaire de travail normal de l'entreprise ou du cabinet.

L'employeur pourra refuser cette autorisation lorsque le nombre de salariés simultanément absents excéderait 1 par cabinet ou entreprise de moins de 10 salariés, 2 pour ceux de 11 à 20 salariés, 3 de 21 à 50 salariés, 4 de 51 à 100 salariés et 5 au-delà sous réserve de ne pas apporter de gêne excessive à l'accomplissement du travail.

Par ailleurs, les salariés bénéficieront au titre des congés de formation économique, sociale et syndicale, d'autorisations d'absence qui leur seront attribuées dans les conditions prévues par la loi.

Participation à une commission paritaire.

Article 2.4

En vigueur étendu

Pour les salariés de la profession participant à une commission paritaire régionale ou nationale, décidée entre les organisations syndicales, d'employeurs et de salariés, le temps de travail effectif dans la limite de l'horaire collectif du cabinet ou de l'entreprise passé à cette réunion sera payé par l'employeur avec remboursement intégral par le fonds pour le paritarisme. Ils bénéficient d'un forfait mensuel de 5 heures rémunérées à prendre sur le temps de travail, destiné à l'exercice de leur mandat.

Les salariés concernés sont tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation à ces commissions au moins 1 semaine à l'avance.

Le nombre de membres ayant droit au bénéfice des dispositions ci-dessus n'excédera pas 2 par organisation syndicale représentative au niveau national ou reconnu comme tel.

Délégués du personnel et comité d'entreprise.

Article 2.5

En vigueur étendu

2.5.1. Mise en place

Dans chaque cabinet, établissement distinct ou unité économique et sociale inclus dans le champ d'application de la présente convention, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants conformément aux textes en vigueur.

La durée du mandat est de 4 ans. Lors de la mise en place des institutions représentatives du personnel, l'employeur invite les organisations syndicales représentatives de salariés intéressées, en vue de négocier le protocole d'accord préélectoral.

Lors du renouvellement des institutions, l'employeur rencontre avant le 45^e jour du mois précédant la date de renouvellement des mandats les représentants dûment mandatés des syndicats de salariés représentatifs au niveau national ou reconnus comme tels en vue de redéfinir ledit protocole d'accord préélectoral.

Un délai de 30 jours au moins s'écoule entre l'affichage, conforme au protocole d'accord préélectoral ci-dessus, informant de la date des élections et la date du premier tour de celles-ci.

Le bureau de vote est composé de l'électeur le plus âgé, qui en est le président et des 2 électeurs les plus jeunes, nommés assesseurs, participant au scrutin et acceptant. Le personnel absent pour maladie, congé annuel, en déplacement, maternité, stage de formation permanente peut voter par correspondance. Le protocole d'accord définit les conditions matérielles de ce scrutin qui doit respecter le secret du vote (1).

Le président proclame le résultat du vote et l'affiche sur les tableaux de la direction.

2.5.2. Attributions et fonctionnement

L'employeur est, tenu de laisser aux délégués du personnel titulaires, dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 15 heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leur mandat. Ce temps leur sera payé comme temps de travail effectif.

Compte tenu de la spécificité du travail dans les cabinets ou entreprises, il est prévu que les délégués doivent informer leur employeur ou son représentant de la date et de la durée prévisible de leur absence si celles-ci sont connues (2).

L'employeur est, d'autre part, tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel un local et l'accès au matériel de traitement de texte, de communication et de reprographie nécessaire à leur mission légale.

Les délégués peuvent afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel, d'une part, sur les emplacements obligatoirement prévus à cet effet et, d'autre part, aux portes d'entrée des lieux de travail dès lors qu'elles sont non accessibles aux clients, négocié en cas d'entrée unique.

Les délégués suppléants assistent avec les délégués titulaires aux réunions mensuelles avec l'employeur. Les délégués du personnel sont, sur leur demande, assistés d'un représentant d'une organisation syndicale.

Pour leur information, les salariés de chaque cabinet ou entreprise peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte du lieu de travail en dehors des horaires de travail sous la responsabilité du ou des délégués du personnel suivant des modalités fixées en accord avec l'employeur.

2.5.3. Protection

Tout licenciement d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant, envisagé par l'employeur, devra obligatoirement être soumis à l'avis du comité d'entreprise et à l'accord de l'inspecteur du travail.

Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise dans le cabinet ou l'entreprise, la demande sera soumise directement à l'inspecteur du travail.

A partir de la connaissance par l'employeur de l'intention de la candidature ou de la communication des listes de candidatures, les candidats bénéficieront de la protection légale.

2.5.4. Comité d'entreprise

Pour la réglementation des comités d'entreprise, ainsi que pour le financement des activités sociales et culturelles gérées par le comité d'entreprise, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur.

A ce titre, un comité d'entreprise est constitué dans les cabinets ou les entreprises et unité économique et sociale qui emploient habituellement au moins 50 salariés.

Les attributions tant d'ordre économique et professionnel que d'ordre social, les règles de fonctionnement, les modalités de financement des activités sociales et culturelles sont strictement celles prévues par les articles L. 431.1 et suivants du code du travail.

Sauf contribution supérieure par l'effet de la loi ou d'un accord, ce financement sera au moins égal à 0,30 % de la masse salariale des personnels. Il s'y ajoute le budget de fonctionnement sur la base de 0,20 % de ladite masse.

Lorsqu'ils assisteront à la réunion mensuelle du comité, les membres titulaires et suppléants seront rémunérés pour le temps passé à cette réunion. Ce temps leur sera payé et compté comme temps de travail effectif.

Les partenaires sociaux s'engagent à étudier, dans un délai de 3 ans, la possibilité de mise en place au niveau de la branche d'un fonds de solidarité.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 423-13 du code du travail, qui prévoit un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées (arrêté du 24 juillet 2006, art. 1er). (2) Alinéa étendu sous réserve qu'il s'accompagne d'une consultation du comité d'entreprise (Crim., 12 avril 1988, UD FO du Val-d'Oise) (arrêté du 24 juillet 2006, art. 1er).

Négociations dans l'entreprise.

Article 2.6

2.6.1. Thèmes ouverts à la négociation

En matière de salaires minima, de classifications, de garanties collectives mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et de mutualisation des fonds recueillis au titre du livre IX du code du travail, une convention ou un accord d'entreprise ne peuvent comporter de clauses dérogeant à celles de la présente convention, des accords professionnels ou interprofessionnels.

Aucune disposition d'accord collectif ne pourra être moins favorable que celle de la présente convention. Ce caractère s'apprécie par catégorie d'avantages.

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

2.6.2. Négociation avec les représentants élus du personnel

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-26 du code du travail, dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, pourront négocier et conclure des accords collectifs de travail, dès lors que plus de la moitié des élus titulaires les auront ratifiés.

L'accord négocié dans ces conditions n'acquiert valeur d'accord collectif qu'après avoir été approuvé par la commission paritaire nationale de branche et ne peut s'appliquer que s'il a été déposé auprès de la DDTEFP, accompagné du procès-verbal de validation de la commission.

Le temps passé aux réunions de négociation auxquelles seront conviés les titulaires et suppléants de ces instances ne s'imputera pas sur le crédit d'heures dont bénéficient les représentants du personnel dans l'exercice de leur mandat.

2.6.3. Commission paritaire de validation

Il est instauré une commission paritaire de validation des accords collectifs conformément aux dispositions de l'article L. 132-26-II et III du code du travail.

La commission de validation est composée d'un représentant par organisation syndicale représentative au plan national ou reconnue comme telle.

Elle est réunie à la demande de la partie la plus diligente dans un délai maximum de 3 mois à compter de sa saisine. Elle a pour mission de vérifier la conformité des accords conclus par les représentants élus du personnel. Lorsque l'accord est approuvé, elle établit un procès-verbal de validation. Dans le cas contraire, un procès-verbal de non conformité est établi.

Elle est destinataire, à l'initiative de la partie la plus diligente des accords d'entreprise de toute nature, quels qu'en seront les signataires. A ce titre elle a un rôle d'observatoire national de la négociation.

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 132-23 et L. 132-1 du code du travail (arrêté du 24 juillet 2006, art. 1er).

Négociation avec un salarié mandaté.

Article 2.7

En vigueur étendu

Les signataires s'engagent à faciliter le droit à la représentation collective dans les entreprises en l'absence de délégués syndicaux ou de représentants élus du personnel et lorsqu'un procès-verbal de carence a été établi dans les entreprises assujetties à l'obligation d'élections. L'employeur peut alors négocier avec un salarié spécifiquement mandaté pour une négociation par un syndicat représentatif au plan national.

Le salarié mandaté bénéficie d'un crédit mensuel de 5 heures, non compris le temps de négociation avec l'employeur pendant la durée de la négociation.

2.7.1. Moyens accordés aux salariés mandatés

Indépendamment des moyens prévus par la loi et des conditions de déroulement de la négociation, le temps passé en réunion de négociation avec le ou les salariés mandatés sera considéré comme temps de travail.

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

2.7.2. Conditions de validité des accords

L'accord signé par un salarié mandaté devra être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés dans les conditions définies par la loi.

TITRE III : Engagement et licenciement du personnel

Engagement.

Article 3.1

En vigueur étendu

Le personnel est tenu au secret professionnel et à une obligation de discrétion touchant à la clientèle et aux méthodes de travail dont la divulgation pourrait porter atteinte à la bonne marche du cabinet ou de l'entreprise.

Lors de l'entretien d'embauche, il sera donné connaissance au postulant de la convention et de ses avenants.

3.1.1. Contrat d'engagement

Chaque engagement sera obligatoirement confirmé par un contrat établi en 2 exemplaires, l'un pour le salarié, l'autre pour l'employeur.

Le contrat mentionnera que l'engagement est fait aux conditions de la convention collective.

Un exemplaire de la convention sera remis à l'employé, conjointement au contrat.

Le contrat sera soit à durée déterminée, soit à durée indéterminée, conformément aux dispositions légales.

Il mentionnera, sous réserve de toute autre mention légale :

- la durée de la période d'essai ;

- l'emploi occupé ;

- le niveau et l'échelon correspondant à l'emploi ;

- le coefficient hiérarchique minimum, tel qu'il ressort de la grille des emplois et des salaires de la convention ;

- le salaire à la date de l'embauche ;

- le lieu habituel de travail ;

- la durée normale du temps de travail et sa répartition au moment de l'embauche ;

- les accords applicables dans l'entreprise ;

- les avantages individuels contractualisés ;

- les régimes sociaux de l'entreprise ou du cabinet.

Les employeurs ne peuvent :

- proposer ou imposer, sous quelque forme que ce soit, un salaire inférieur au minimum fixé pour la catégorie définie au contrat d'engagement à laquelle appartient le salarié ;

- établir avec leur personnel des accords destinés à faire échec aux dispositions de la convention. Dans tout contrat individuel les avantages moins favorables que ceux de la convention collective sont réputés nuls et non avenus ;

- communiquer, en ce qui concerne leurs salariés ou anciens salariés, des renseignements de nature à porter atteinte à leurs possibilités d'embauches ultérieures.

3.1.2. Période d'essai des contrats à durée indéterminée

Sauf dispositions spécifiques aux cadres, l'engagement n'est considéré comme effectif qu'après un délai appelé " période d'essai " dont la durée est de 1 mois, renouvelable d'un commun accord écrit

stipulé 7 jours calendaires avant la fin de celle-ci pour une période au maximum d'égale durée.

Au cours de cette période, les deux parties peuvent librement se séparer après un préavis de 1 journée.

Le salaire de la période d'essai est celui porté au contrat de travail.

Promotion.

Article 3.2

En vigueur étendu

En cas de vacance ou de création d'emploi, l'employeur examinera en priorité, en concertation avec les instances représentatives des salariés, les candidatures des salariés de l'entreprise ou du cabinet aptes à occuper cette fonction.

Licenciement pour motif économique.

Article 3.3

En vigueur étendu

La procédure légale est applicable pour tous les salariés ayant terminé la période d'essai et s'impose à tous les employeurs, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou du cabinet et la nature du licenciement envisagé.

Le licenciement pour motif économique représente une mesure extrême qui ne doit être prise qu'après l'étude de toute autre solution compatible avec l'organisation du cabinet ou de l'entreprise.

3.3.1. Licenciement

Dans le cas où l'employeur maintient la mesure de licenciement, il adresse pour information aux représentants du personnel ou à la commission paritaire régionale copie de la notification de sa décision qui devra en tous les cas contenir sa motivation et ceci indépendamment des procédures légales en vigueur.

3.3.2. Garanties générales

1. En cas de désaccord sur le licenciement économique, le salarié dispose du temps de préavis pour faire appel pour avis à la commission paritaire régionale.
2. Le salarié compris dans un licenciement pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauchage.

Pendant une durée de 1 an suivant leur licenciement, les salariés qui en auront manifesté

le désir par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre reçu seront informés dans les mêmes formes des postes vacants dans l'entreprise ou le cabinet devenus disponibles et compatibles avec leur qualification.

Chaque proposition d'emploi sera faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise contre un reçu.

L'intéressé disposera d'un délai de 15 jours francs à compter de la première présentation de chaque proposition à son domicile pour informer l'employeur de sa décision. Passé ce délai l'entreprise ou le cabinet retrouvera sa liberté (1) de recruter dans ce poste.

En cas de réembauche prioritaire dans l'entreprise, dans un poste identique, le salarié bénéficiera du maintien de son activité et retrouvera tous les avantages conventionnels acquis dont il bénéficiait lors de son licenciement, notamment du fait de son ancienneté à l'exception de ceux collectifs dont la source juridique aurait pu depuis disparaître.

En cas de réembauche prioritaire dans un autre poste relevant de sa compétence, il bénéficiera exclusivement du maintien de son ancienneté acquise à la fin de son préavis et d'un droit prioritaire à la formation professionnelle.

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 321-14 du code du travail (arrêté du 24 juillet 2006, art. 1er).

Indemnité de licenciement.

Article 3.4

En vigueur étendu

3.4.1. A partir de 2 ans d'ancienneté en cas de licenciement pour motif personnel, sauf pour les licenciements pour faute grave ou lourde, une indemnité de licenciement calculée sur la base de 2/10 de mois par année d'ancienneté à compter de la première sera due. Elle se calculera sur la base moyenne brute la plus favorable des 3 ou 12 derniers mois de salaire avant notification du préavis.

En cas de licenciement pour motif économique, le taux est porté à 3/10 de mois par année d'ancienneté à compter de la première.

3.4.2. On entend par ancienneté dans l'entreprise ou du cabinet, le temps décompté en nombre de mois et d'années pendant lesquels l'intéressé y a travaillé (travail effectif ou assimilé), y compris le temps passé dans une de ses agences ou dans un GIE (groupement d'intérêt économique) ou dans une SCP (société civile professionnelle) ou dans un groupement de sociétés auquel l'entreprise est associée ou intéressée, même hors métropole et quels qu'aient été les emplois et quelles que puissent être les modifications survenues dans la situation juridique de l'entreprise ou du cabinet.

3.4.3. Le temps de professionnalisation ou d'apprentissage entre en compte dans le calcul de l'ancienneté.

3.4.4. En cas de réengagement avec reprise d'ancienneté, l'indemnité de licenciement éventuellement due en cas de nouvelle rupture serait déduite du montant déjà versé. En cas de réengagement après un licenciement pour cause économique dans le cadre de la priorité de réembauchage le temps passé entre le licenciement et la réembauche est pris en compte pour le calcul de l'ancienneté.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires à la notion d'ancienneté qui s'apprécie au regard de services continus chez un même employeur, sauf dispositions conventionnelles plus favorables pour le salarié (Soc. 3 mars 1998, n° 1117) (arrêté du 24 juillet 2006, art. 1er).

Délai-congé.

Article 3.5

En vigueur étendu

Le délai-congé en matière de démission du salarié ou de licenciement au-delà de la période d'essai est fixé comme suit :

ANCIENNETE	DEMISSION	LICENCIEMENT	0 à 2 ans	1 mois	1 mois	De 2 à 10 ans	1 mois
			2 mois			Au-delà de 10 ans	2 mois 3 mois

Celle des parties qui n'observe pas le délai de préavis doit à l'autre partie une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir.

En cas de licenciement notifié, le salarié reste libre de quitter son emploi pendant le délai-congé dès qu'il bénéficie d'un nouvel emploi ou d'une formation. Il conserve le maintien des indemnités auxquelles il a droit à l'exception de celles résultant de la période non courue du délai-congé.

Réciproquement, l'employeur pourra exiger le départ immédiat du salarié licencié avec paiement de tous salaires et indemnités auxquelles celui-ci a droit y incluse l'indemnité de délai-congé dans sa totalité et les droits attachés à celle-ci.

Au cours du délai-congé effectué, l'intéressé a le droit de s'absenter pendant 52 heures par mois de préavis à seule fin de rechercher un nouvel emploi. Ces absences seront prises à la journée ou par demi-journée. L'intéressé devra prévenir de ces absences 2 jours ouvrés à l'avance sauf accord exprès. Par accord des parties, ces heures peuvent être groupées. Sauf en cas de démission, les absences pour recherche d'emploi sont rémunérées au taux habituel du salaire et de ses accessoires.

Maladie et contrat de travail.

Article 3.6

En vigueur étendu

Les absences dûment justifiées par l'incapacité due à la maladie ou à un accident du travail n'entraînent pas, de plein droit, la rupture du contrat de travail.

L'emploi est maintenu :

1. En cas d'incapacité temporaire due à un accident du travail ou une maladie professionnelle, dans les conditions légales ;

2. En cas de maladies ou d'accidents dûment constatés non imputables au travail pendant une durée de 8 mois à l'intérieur d'une même période de 12 mois ou de 12 mois à l'intérieur d'une même période de 24 mois.

En cas de rupture, alors que le salarié est en cours d'indemnisation, et sous les mêmes conditions, il continuera à bénéficier du service des rentes organisées ci-dessus.

Maternité et contrat de travail.

Article 3.7

En vigueur étendu

En cas de changement de poste justifié du fait d'un état de grossesse constatée, l'intéressée conservera la même rémunération.

Elle sera réintégrée dans son emploi précédent ou un emploi similaire lorsqu'elle reprendra son travail à l'issue de la période de suspension.

Deux mois avant son départ en congé prénatal, la femme enceinte sera autorisée à quitter son travail 1/4 d'heure avant la fin du travail journalier. De plus elle bénéficiera d'un allègement d'horaire de 2 heures rémunérées par semaine affecté aux visites médicales, examens, cours ou toutes autres sujétions liées à la maternité.

En cas d'accord des parties les heures d'une semaine pourront être groupées.

TITRE IV : Prévoyance - Hygiène - Sécurité

Prévoyance.

Article 4.1

En vigueur étendu

Sauf exception dans les conditions légales pour la garantie frais de santé, tous les salariés dont le contrat de travail est régi par la présente convention collective nationale sont garantis obligatoirement par un régime adapté, souscrit par l'employeur et garantissant les prestations ci-après. Ce régime est défini par accord spécifique annexé à cette convention de façon à permettre son évolution.

4.1.1. Préexistence de régime particulier dans les cabinets ou entreprises

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, et selon ses dispositions, l'adhésion au régime de prévoyance mis en place par la profession est obligatoire dès l'extension de la convention collective, sauf dispositions contenues dans l'accord spécifique.

4.1.2. Modalités d'indemnisation de la maladie et des accidents du travail (1).

Les salariés bénéficient, en cas d'arrêt de travail indemnisé par la sécurité sociale, d'une indemnité complémentaire qui aura pour effet d'assurer à l'intéressé le maintien de son salaire net, hors CSG-RDS restant à la charge du salarié, toutes cotisations ou contributions déduites, plafonné à 3 fois le plafond de la sécurité sociale. Cet avantage s'entend, sauf droit de contre-visite, sous condition de justifier de leur situation par l'envoi dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, d'un certificat médical conforme d'arrêt de travail.

Par salaire net il y a lieu d'entendre la rémunération nette moyenne des 12 mois précédant l'arrêt hors prime exceptionnelle ou dont la périodicité dépasse le trimestre, qui sera alors intégrée au prorata.

Ces indemnités sont servies :

- en cas de maladie ou en cas de prise en charge par la sécurité sociale au titre du régime maladie ou d'accident sous réserve des recours contre les tiers : à compter du 4^e jour d'arrêt de travail jusqu'au dernier jour de versement des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- en cas d'accident du travail ou de trajet, reconnu comme tel par la sécurité sociale et sous réserve des recours contre les tiers : à compter du premier jour d'arrêt de travail jusqu'au dernier jour de versement des indemnités journalières servies par la sécurité sociale.

Les indemnités servies tiendront compte, outre du salaire de base, des heures supplémentaires et primes considérées comme éléments de salaire non assis sur l'assiduité, étant entendu que, pour tenir compte des éléments variables de la rémunération, le montant des indemnités sera calculé sur la rémunération moyenne des 3 derniers mois. Les gratifications ou primes même non versées pendant ces 3 mois, et dont la périodicité serait supérieure, sont intégrées au prorata. En cas de reprise d'activité dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique, les indemnités seront servies au prorata si nécessaire pour compléter le salaire jusqu'à hauteur maximale du salaire net.

La prise d'effet de la garantie est effective après la période d'essai pour la maladie et dès l'embauche en cas d'accident du travail ou de trajet.

4.1.3. Garantie en cas d'invalidité

En cas de reconnaissance d'invalidité suite à maladie ou accident du travail, le régime devra garantir une rente, servie tant que durera l'état d'invalidité et aussi longtemps que la sécurité sociale versera elle-même une pension.

Cette rente cessera d'être servie dès que le salarié reprendra une activité professionnelle sans diminution proportionnelle de sa rémunération brute ou liquidera ou pourra prétendre à la liquidation de sa pension vieillesse.

4.1.4. Garanties supplémentaires

4.1.4.1. Garantie rente conjoint et rente éducation.

Le régime doit organiser le service d'une rente ou un capital au conjoint et aux enfants jusqu'à l'âge de 25 ans.

4.1.4.2. Garantie frais de santé.

Le régime prévoit la prise en charge de tout ou partie des frais engagés par les salariés afin d'assurer le traitement de leurs affections médicales.

4.1.5. Revalorisation des prestations en espèces (4.1.1 à 4.1.4.1)

Le régime définit le mode de revalorisation des rentes servies en cas de changement d'organisme assureur.

4.1.6. Répartition des cotisations

La cotisation est basée sur le salaire brut avec la répartition suivante : 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié.

Cependant la cotisation patronale, en cas de modification des taux, ne pourra dépasser 2,87 % de la tranche A et 3,69 % de la tranche B pour les non-cadres et 3,22 % pour la tranche A et 4,03 % pour la tranche B pour les cadres.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 précitée (arrêté du 24 juillet 2006, art. 1er).

Retraite.

Article 4.2

En vigueur étendu

4.2.1 Préavis

Un préavis réciproque sera respecté par celui qui prendra l'initiative du départ en retraite. Il s'établit comme suit, selon l'ancienneté dans le cabinet ou l'entreprise.

DEPART A LA RETRAITE MISE A LA RETRAITE à l'initiative du salarié par l'employeur 0 à - 2 ans 1 mois 1 mois 2 à 10 ans 2 mois 2 mois + de 10 ans 2 mois 3 mois

Le régime juridique de la mise à la retraite et notamment la condition d'âge pour ce faire est défini par voie d'accord spécifique. 4.2.2. Allocation fin de carrière

A l'occasion de la cessation de son contrat pour cause de retraite, le salarié percevra une indemnité dont le montant calculé comme suit ne peut être inférieur à celui prévu par les dispositions légales en vigueur.

L'indemnité est calculée sur le salaire moyen des 3 derniers mois hors primes exceptionnelles. Toute prime ou gratification habituelle servie ou non pendant ces 3 mois s'y ajoutera au prorata. Elle sera égale à 3 mois de salaire après 10 années d'ancienneté augmentée de 2/10 de mois de salaire mensuel par année à partir de la onzième.

L'indemnité sera plafonnée à 7 mois de salaire pour les non-cadres et à 9 mois pour les cadres et réduite de 1/10 par année manquante pour une ancienneté inférieure à 10 ans.

L'ancienneté prise en compte au sens de cet article est celle acquise en continuité ou reprise dans un cabinet ou entreprise relevant du champ d'application de cette convention.

En cas de carrière ayant connu des alternances de périodes à temps plein et à temps partiel, les droits seront calculés proportionnellement.

Les cabinets ou entreprises devront souscrire obligatoirement une assurance pour garantir le versement de cette prestation. Mention de celle-ci figurera sur le bulletin de paye. 4.2.3. Cessation anticipée d'activité

L'allocation sera également servie aux salariés admis à partir en cessation anticipée d'activité et ceci tant dans le cadre d'une convention du Fonds national de l'emploi que selon tout régime en vigueur.

L'acquisition définitive de l'allocation est conditionnée à l'engagement sur l'honneur de la cessation définitive et irrévocable de toute activité professionnelle jusqu'à la liquidation de la retraite.

En cas de cessation progressive d'activité dans le cadre d'un accord collectif aidé ou non par l'Etat, l'allocation ne sera servie qu'à la liquidation totale de la retraite et sous les mêmes conditions. L'allocation se substituera à l'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement si elle lui est supérieure.

Travaux dangereux ou insalubres - Sécurité du travail.

Article 4.3

En vigueur étendu

De façon générale, employeurs et salariés sont soumis à une obligation particulière de vigilance en matière de sécurité, d'hygiène et des conditions de travail. Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, dans les établissements où ils sont mis en place seront étroitement associés à la définition de la politique de l'entreprise dans ces domaines.

Tout salarié signalera immédiatement toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé. Il pourra alors quitter son travail et ne le reprendre que lorsque la situation aura disparu (droit de retrait). Une telle éventualité ne pourra être considérée comme une faute professionnelle.

Pour tous les travaux dangereux ou insalubres, l'employeur devra prendre toutes mesures de sécurité et notamment fournir le matériel destiné à la signalisation, à la protection collective et individuelle et à la sécurité des salariés occupés à ces travaux.

Dans le cadre de sa mission, il veillera au respect par les maîtres d'ouvrage, concessionnaires ou entreprises, des prescriptions légales ou réglementaires en la matière. Les salariés seront tenus à la stricte application des directives de l'employeur dans ce domaine.

Les dispositions légales et réglementaires devront être respectées en ce qui concerne les jeunes de moins de 18 ans affectés à des travaux dangereux ou insalubres.

Tout travail insalubre ouvrira droit à un repos compensateur égal à 25 % du temps de travail effectué dans ces conditions ou à une prime d'un montant équivalent. Autant que possible ce repos sera pris le jour même, le salaire étant maintenu par ailleurs.

Sans que cette liste soit exhaustive, sont des travaux insalubres ouvrant droit à repos compensateur ceux réalisés dans des zones telles par exemple que :

- mines et galeries souterraines ;

- carrières non ventilées ;

- conduites de gaz ;

- cuves d'hydrocarbure ;

- cuves vinicoles ;

- décharges publiques ;

- bassins de décantation ;

- travaux sous pression ;

- travaux souterrains dans les égouts ;

et si la santé du personnel y est exposée à des risques inhabituels.

Les formations à la sécurité en application des dispositions de l'article L. 231-1 du code du travail ne sont pas prises en charge au titre de la formation professionnelle continue.

Travail de nuit.

Article 4.4

En vigueur étendu

4.4.1. Le recours au travail de nuit à partir de 21 heures jusqu'à 6 heures du matin doit être exceptionnel. Il est limité dans la profession aux hypothèses d'intervention imposant son recours pour des raisons techniques, économiques, professionnelles ou autres émanant des prescripteurs ou clients.

En aucun cas il ne peut être un mode habituel d'organisation du travail.

4.4.2. Ne peuvent être des travailleurs de nuit au sens de l'article L. 213-1 du code du travail que les personnels intervenant sur site.

En cas de nécessité vérifiée la durée quotidienne du travail de nuit ne pourra dépasser 10 heures, pause comprise.

4.4.3. Les heures travaillées la nuit ouvrent droit à une majoration de 75 % ou à un repos compensateur correspondant à cette majoration à prendre dans le mois suivant la période de travail y ouvrant droit. Cette majoration n'est pas cumulable avec celle prévue à l'article 4.4.

4.4.4. Au vu des pratiques de la profession les parties conviennent d'examiner l'éventualité d'une négociation du régime spécifique aux travailleurs de nuit.

Matériel et équipement.

Article 4.5

En vigueur étendu

Le matériel et l'équipement nécessaires à l'exécution du travail, pour le respect de l'hygiène et de la sécurité, sont fournis par l'employeur.

Sauf faute lourde, le salarié n'est pas responsable pécuniairement des pertes et vols.

Une trousse de premiers soins devra équiper en permanence tout véhicule utilisé pour les besoins de l'entreprise.

Egalité hommes-femmes.

Article 4.6

En vigueur étendu

Conformément à la législation en vigueur, aucune discrimination fondée sur le sexe ne sera pratiquée, notamment en matière de responsabilité, de promotion et de salaire.

Les signataires conviennent d'initier, dans les 3 ans à compter de la signature de cette convention, une négociation portant notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, la formation et la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi des femmes. L'objet de cette négociation est notamment de doter les professions concernées des outils statistiques et d'analyses permettant, sur la base d'indicateurs pertinents, de vérifier le respect du principe d'égalité. A ce titre le rapport sur la profession devra être amélioré pour répondre à cet objet.

Travailleurs handicapés.

Article 4.7

En vigueur étendu

L'ensemble des parties à la présente convention s'engage à promouvoir l'accès au travail de toute personne handicapée apte à l'exercice des emplois de la profession.

Elles s'engagent à initier dans les 3 ans à compter de la signature de cette convention une négociation portant sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. A cet effet et pour permettre cette négociation le rapport annuel établi par la délégation patronale sera complété des renseignements nécessaires à l'appréhension de la situation de la profession au regard de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

TITRE V : Congés

Assimilation de périodes d'absence à du travail.

Article 5.1

En vigueur étendu

Sont assimilées à des périodes de travail ouvrant droit aux congés payés outre les périodes prévues par la loi :

- maladie dans la limite de 2 mois dans la période de référence ;
- commissions paritaires prévues par la présente convention ;
- temps de préparation desdites commissions paritaires ;
- formation professionnelle ou de perfectionnement, y compris les périodes d'examens ;
- absences autorisées rémunérées.

Organisation des congés.

Article 5.2

En vigueur étendu

5.2.1. En l'état actuel de la législation sont rappelés les principes suivants :

- le congé payé ne dépassant pas 12 jours ouvrables doit être continu. " La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables. " " Il peut être dérogé individuellement à cette disposition pour ceux des salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières. " " Le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables " peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque

année. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Il est attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à 6 et 1 seul lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours. Les jours de congé principal dus en sus de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

5.2.2. Ordre des départs (1)

Après consultation du personnel, l'employeur devra fixer, avec les représentants du personnel lorsqu'ils existent, l'ordre des départs.

Cet ordre des départ sera affiché dans les cabinets ou entreprises, au plus tard le 1er mars.

Conformément au code du travail, il sera tenu compte de la situation familiale et des usages en application de l' article L. 223-7 du code du travail.

5.2.3. Calcul de l'indemnité de congés payés

Le code du travail prévoit 2 modes de calcul dont le plus favorable au salarié doit être appliqué :

1. Rémunération moyenne : l'indemnité minimale est égale au 1/10 de la rémunération perçue par le salarié au cours de la période de référence à l'exclusion des gratifications et des primes annuelles.

2. Maintien du salaire : l'indemnité minimale est égale au salaire perçu par le salarié comme s'il avait travaillé pendant sa période de congé.

5.2.4. Fermeture du cabinet ou de l'entreprise

Si les droits du salarié aux congés ne couvrent pas la période de fermeture du cabinet ou de l'entreprise (en cas de période de référence insuffisante), le salarié pourra percevoir une allocation de chômage partiel pour la période non indemnisée dans les conditions légales.

L'employeur est tenu d'effectuer les démarches nécessaires auprès de la direction départementale du travail et de la main-d'oeuvre.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 223-7 du code du travail (arrêté du 24 juillet 2006, art. 1er).

Congés pour événements familiaux.

Article 5.3 (1)

En vigueur étendu

5.3.1. Congés rémunérés

Les salariés bénéficieront, sur justification, à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

- mariage du salarié : 4 jours ;

- mariage d'un enfant : 1 jour ;

- décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours ;
- naissance ou accueil au foyer en vue d'adoption : 3 jours ;
- décès père, mère, beau-père, belle-mère : 2 jours ;
- décès frère, soeur, grands-parents, petits-enfants : 2 jours ;
- beau-frère, belle-soeur : 1 jour ;

Ces droits sont ouverts en cas de mariage, PACS.

Journée citoyenne : 1 jour.

Ces cas d'absence exceptionnelle devront être pris au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la seule détermination de la durée du congé annuel.

Dans le cas où l'événement familial le nécessiterait et sur justification, l'employé pourra bénéficier d'une absence supplémentaire de 1 journée non rémunérée.

5.3.2. Congés non rémunérés

Ces congés de présence parentale sont prévus pour s'occuper d'une personne malade. Tout salarié a droit à un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident constatés par certificat médical d'un enfant de moins de 16 ans dont il a la charge. La durée est de 3 jours par an, voire 5 jours par an si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié à la charge d'au moins 3 enfants âgés de moins de 16 ans. Tout salarié, dont un ascendant, un descendant ou une personne partageant son domicile souffrent d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital, peut bénéficier d'un congé de solidarité familiale d'une durée maximale de 3 mois.

Ces congés peuvent, avec l'accord de l'employeur, être transformés en travail à temps partiel ou en aménagement du temps de travail.

5.3.3. Autres congés

5.3.3.1. Congés pour activité d'intérêt général.

L'employeur est tenu d'accorder le temps nécessaire à l'exercice de diverses fonctions ou activités : membre du conseil général ou municipal, conseiller ou défenseur prud'homme, conseiller du salarié, jurés d'assises ou témoin à un procès, participation à des instances de la formation professionnelle, conseil d'administration de caisse de sécurité sociale ou d'allocations familiales, représentation d'une association ou d'une mutuelle.

5.3.3.2. Congé sabbatique.

L'employeur doit autoriser un salarié à prendre un congé non rémunéré d'une durée comprise entre 6 et 11 mois. Pour en bénéficier, le salarié doit avoir au moins 6 années d'activité professionnelle, dont 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise à la date du congé, et n'avoir pas bénéficié dans les 6 années précédentes d'un congé sabbatique, d'un congé création d'entreprise, ou d'un congé-formation d'au moins 6 mois.

La demande doit être faite à l'employeur avec un préavis d'au moins 3 mois, en précisant la durée du congé.

L'employeur peut différer au maximum pendant 6 mois le départ en congé.

A l'issue du congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La reprise de travail avant la date prévue est impossible, sauf accord de l'employeur.

5.3.3.3. Congé pour création d'entreprise.

Ce congé ou période à temps partiel est ouvert à tout salarié ayant une ancienneté d'au moins 2 ans, consécutifs ou non, dans l'entreprise. La demande doit préciser l'activité créée ou reprise.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de la jurisprudence de la Cour de cassation qui précise que le jour d'autorisation d'absence accordé n'a pas à être nécessairement pris le jour de l'événement le justifiant mais pendant une période qui doit être raisonnable durant laquelle le jour chômé et rémunéré est accordé (Soc., 16 décembre 1998, Bull. civ. n° 569) (arrêté du 24 juillet 2006, art. 1er).

Jours fériés.

Article 5.4

En vigueur étendu

Tous les jours de fêtes légales sont chômés. Ce chômage ne peut entraîner une diminution du salaire mensuel.

Les jours fériés chômés ne sont en aucun cas récupérables et ne sont pas comptabilisés comme jours de congés payés lorsqu'ils tombent un jour ouvrable.

Les jours légaux et fériés sont : le jour de l'An, le lundi de Pâques, le 1er Mai et le 8 Mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 Juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 Novembre et Noël.

Si le 1er Mai tombe un jour non travaillé dans l'entreprise ou le cabinet, une indemnité égale à 1 journée de salaire sera allouée à chaque employé. Cette indemnité pourra être remplacée par un repos compensateur d'égale durée d'un commun accord.

Maternité.

Article 5.5

En vigueur étendu

En cas de changement de poste justifié du fait d'un état de grossesse constatée, l'intéressée conservera la même rémunération.

Elle sera réintégrée dans son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente lorsqu'elle reprendra son travail à l'issue de la période de suspension.

Deux mois avant son départ en congé prénatal, la femme enceinte sera autorisée à quitter son travail 1/4 d'heure avant la fin du travail journalier. De plus, elle bénéficiera d'un allègement d'horaire de 2 heures rémunérées par semaine, affecté aux visites médicales, examens, cours ou toutes autres sujétions liées à la maternité.

En cas d'accord des parties, les heures d'une semaine pourront être groupées.

Pendant la durée du congé légal de maternité ou de paternité, les salariés percevront des indemnités complémentaires aux indemnités légales destinées à maintenir leur salaire net, et ce dans les conditions définies à l'annexe de la présente convention.

Congés pour soins à enfant malade.

Article 5.6

En vigueur étendu

Il sera accordé au salarié, un congé non rémunéré, sur présentation d'un certificat médical, pour leur permettre de soigner un enfant malade. Quand son compagnon ou sa compagne juridiquement déclaré ou son conjoint ne bénéficie pas du même droit, ce dont il devra justifier et dans la limite cumulée de 30 jours ouvrables par an, la ou les absences ainsi justifiées ouvriront droit aux congés payés correspondants.

TITRE VI : Déplacements en France métropolitaine hors dom et en pays appartenant à la CEE et pays autres en continuité territoriale avec la France

Temps de déplacement et travail effectif.

Article 6.1 (1)

En vigueur étendu

Les temps de déplacement, lorsqu'ils correspondent à la définition légale du travail effectif, c'est-à-dire en l'état actuel du droit lorsque le salarié est à la disposition de l'employeur, doit se conformer à ses directives et ne peut vaquer librement à des occupations personnelles, sont du travail effectif décompté comme tel.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions du quatrième alinéa de l'article L. 212-4 du code du travail (arrêté du 24 juillet 2006, art. 1er).

Frais de déplacement.

Article 6.2

En vigueur étendu

Préalablement à tout déplacement, l'employeur devra consentir une avance suffisante pour couvrir les frais de séjour, de déplacement ou ceux liés à l'accomplissement de la mission.

Ces frais justifiés sont à la charge de l'employeur. Le salarié devra en tous les cas être assuré d'un hébergement et de repas corrects correspondant aux possibilités locales, sans qu'intervienne d'aucune manière la prise en considération de sa catégorie professionnelle.

Déplacements de longue durée.

Article 6.3

En vigueur étendu

Est déplacement de longue durée celui qui s'accompagne d'une obligation de découcher décidée par l'entreprise ou le cabinet.

A cette occasion, et si le déplacement excède 1 semaine, le salarié bénéficie d'un voyage aller et retour payé au lieu du bureau, chaque semaine pour une distance inférieure à 300 kilomètres et chaque quinzaine pour les distances supérieures.

En outre, si le déplacement est prévu pour excéder 4 semaines, s'ajoutera au repos hebdomadaire un repos supplémentaire payé égal au moins à 1 journée.

Lorsque le salarié sera dans l'impossibilité de voter par procuration ou par correspondance, un voyage aller et retour lui sera dû dans le cas d'élections législatives, cantonales, municipales, prud'homales et toutes autres élections ou consultations ayant trait à la vie sociale et politique de la nation, du cabinet ou de l'entreprise.

Le voyage est également dû à l'employé en cas de survenance d'événements familiaux justifiant l'octroi d'un congé exceptionnel, et pour toute autre cause justifiant la nécessité d'un retour, sauf pour des motifs de convenance personnelle de l'employé.

Maladie ou accident en cours de déplacement en France métropolitaine, CEE et pays en continuité territoriale avec la France métropolitaine.

Article 6.4

En vigueur étendu

En cas d'absence pendant le déplacement, pour maladie ou accident, justifiée dans les termes prévus par les dispositions conventionnelles applicables, le salarié continue de bénéficier des indemnités journalières de séjour jusqu'à la date soit de son hospitalisation, soit de son retour au point de départ, sans que les versements de ces indemnités puissent dépasser 15 jours.

Le salarié hospitalisé sur place pourra bénéficier, dès qu'il aura été reconnu transportable par le médecin, d'un voyage de retour permettant, en cas de besoin, une hospitalisation près de son domicile. Tous les frais et formalités pour ce voyage de retour seront à la charge de l'employeur.

En cas de diagnostic médical très grave et interdisant le transport du malade, l'employeur supportera les frais d'un voyage aller et retour et d'hébergement d'une personne proche du salarié. Ces frais seront réglés à partir et jusqu'au domicile de la personne bénéficiaire.

Décès dans l'un des pays visés à l'article 6.4.

Article 6.5

En vigueur étendu

En cas de décès du salarié, au cours de son déplacement, hors application du régime de prévoyance, les frais de retour du corps seront supportés par l'employeur dans la limite d'un trajet équivalent au retour au domicile.

L'employeur supportera également les frais d'un voyage aller-retour entre le domicile du salarié et le lieu de l'accident et d'hébergement au profit d'une personne proche du salarié défunt.

Déplacements par tous modes de transport.

Article 6.6

En vigueur étendu

Les déplacements en chemin de fer seront effectués en 2e classe. La nuit, et s'il doit y avoir découcher, ils se feront en couchettes. En avion, ils se feront en classe tourisme.

Tous les déplacements, à l'occasion d'une mission, quels qu'ils soient, et quel que soit le mode de transport utilisé, hormis les véhicules automobiles, seront couverts par une assurance spéciale prise par l'employeur à compter de l'entrée en vigueur de la convention, garantissant le versement d'un capital d'un montant minimum de 23 000 en cas de décès, indexé sur l'évolution du point UNIRS pour les non-cadres et AGIRC pour les cadres.

Le transport par véhicule automobile devra obligatoirement bénéficier d'une assurance personnes transportées y compris le conducteur. Le capital-décès prévu pour les salariés du cabinet ou de l'entreprise sera identique au précédent.

Déplacements par véhicule personnel.

Article 6.7

En vigueur étendu

L'utilisation d'un véhicule personnel pour les besoins du service a un caractère exceptionnel et ne se fera qu'après accord écrit employé-employeur.

Les indemnités kilométriques ne pourront être inférieures à celles fixées au barème fiscal.

Le complément d'assurances nécessaire à la couverture de tous les risques et responsabilités devra être supporté par le salarié propriétaire du véhicule qui sera impérativement tenu d'en justifier.

Cas particulier des déplacements hors pays visés au présent titre.

Article 6.8

En vigueur étendu

Les règles ci-dessus fixées ne s'appliquent pas au cas particulier des déplacements hors pays visés au présent titre.

Si un salarié est engagé spécialement en France (hors DOM) pour une activité hors CEE et pays territorialement limitrophes de la France métropolitaine, la lettre d'engagement ou de mission devra le préciser expressément. Cette lettre devra préciser la durée déterminée ou non de l'emploi.

Tous déplacements hors pays visés ci-dessus devront obligatoirement et préalablement faire l'objet d'un ordre de mission. Cet ordre de mission stipulera dans tous les cas :

- les nom, prénom, qualité et adresse des parties ;

- la nature, la durée et le lieu de la mission ;

- les modalités d'exécution des dispositions concernant les voyages et transports ;

- l'obligation ou non d'un contrôle médical et de vaccinations ;

- le lieu de rapatriement en fin de séjour ;

- les éléments de la rémunération, les indemnités de séjour et de dépaysement, les primes éventuelles d'équipement, etc. ;

- les modalités de règlement de la rémunération, des primes et avances et l'incidence fiscale de ces modalités, en France et dans le pays considéré ;

- les conditions de logement, s'il y a lieu, et d'équipement de celui-ci ;

- la possibilité ou non pour le salarié d'emmener sa famille ;

- les modalités des conditions de voyage aller et retour du salarié et de sa famille (transport des personnes et des bagages) ;

- les conditions dans lesquelles s'effectueront les déplacements du salarié dans le nouveau pays de résidence ;

- les droits aux congés et modalités d'application, aux détentés et modalités d'application, la base de calcul des régimes de retraite et de prévoyance et des ASSEDIC prestation de chômage dont le salarié bénéficiera ;

- la couverture des risques maladie et accidents, soit par le maintien du bénéfice de la sécurité sociale, soit à défaut par un régime de remplacement assurant des garanties analogues auprès d'un organisme agréé, les garanties offertes ne pourront être inférieures à celles de la présente convention ;

- le maintien ou la compensation des prestations familiales ;

- les conditions de rapatriement, notamment en cas de rupture de contrat ;

- si possible la couverture des risques politiques et sociaux ; les risques climatiques dangereux ; l'application et le respect des législations et règlements de police locaux ; le règlement des conflits ; la garantie du rapatriement en cas d'expulsion ou de départ forcé d'un territoire où se dérouleront des événements tels qu'un retour immédiat devient nécessaire ; les frais de voyage de retour du salarié et, le cas échéant, de son conjoint et de ses enfants mineurs vivant habituellement avec lui

seront payés par l'employeur et ne resteront à sa charge que si l'intéressé ou un membre de sa famille n'est pas reconnu responsable de cette situation ;

- les conditions particulières de travail et la contrepartie du temps de trajet aller-retour ;

- les précautions à prendre contre les maladies spécifiques connues du pays et les soins particuliers à prévoir ;

- les conditions particulières d'application de la fiscalité, du contrôle des changes, des transferts de fonds.

Les démarches nécessaires à l'accomplissement des formalités imposées par le déplacement seront accomplies avec l'assistance de l'employeur et pendant le temps de travail.

Les frais occasionnés par ces différentes formalités sont à la charge de l'employeur.

Le salarié en déplacement bénéficie annuellement d'un nombre de jours de repos au moins égal au nombre de jours fériés et de repos hebdomadaire légaux dont il aurait bénéficié s'il avait continué à travailler en France.

TITRE VII : Rémunération

Salaires conventionnels.

Article 7.1

En vigueur étendu

Aucun salarié ne peut être rémunéré à un taux inférieur à celui résultant pour chaque emploi des différents accords de salaires conclus dans le cadre de la convention collective.

Le salaire du niveau d'accueil (niveau I, coefficient 200) ne sera pas calculé en application des règles conventionnelles ci-après, mais sera déterminé de façon autonome lors de chaque négociation salariale. Aucun salaire réel ne peut être inférieur au SMIC.

Article 7. 1. 1

Calcul des salaires conventionnels des emplois

de la grille de classification

1. Entre les coefficients hiérarchiques 236 et 450, les salaires conventionnels sont définis par la formule :

$$\text{Salaire} = S_{236} + (K - 236) \times p$$

où S 236 est le salaire conventionnel correspondant au coefficient 236 (1) ;

K est le coefficient hiérarchique de l'emploi ;

p est la valeur du point en euros.

2. Valeur du point différentiel = p

$$p = (\text{salaire du coefficient 450} - \text{salaire du coefficient 236}) (2)$$

divisé par (450 - 236)

Les coefficients et les salaires calculés pour chacun des emplois sont énumérés dans une annexe à la convention.

Article 7. 1. 2

Révision des salaires minima

A chaque révision, les nouveaux salaires sont calculés par fixation :

- du salaire correspondant au coefficient 236 (1) ;
- du salaire correspondant au coefficient 450 ;

- de la valeur du point « p » calculée par la formule (2).

Engagement est pris de la fixation d'une valeur du salaire du coefficient 236 nécessairement supérieure au SMIC en vigueur lors de la négociation des salaires minima.

Salaires effectifs.

Article 7.2

En vigueur étendu

La rémunération des employés est mensualisée sur la base de la durée légale hebdomadaire de travail effectif.

Les heures supplémentaires sont celles de travail effectif accomplies au-delà de cette durée dans le cadre de la semaine civile ou de la période plus longue résultant de l'application des accords conclus en matière de durée du travail.

Les heures supplémentaires donnent lieu à paiement ou à repos majoré conformément à l'accord de branche de la profession relatif à l'aménagement du temps de travail.

Les absences donnent lieu à réduction du salaire mensuel ci-dessus pro rata temporis.

Pour apprécier cette règle, le salaire mensuel réduit sera obtenu en multipliant le salaire mensuel correspondant à la durée du travail par rapport au nombre d'heures travaillées du mois sur le nombre d'heures normalement travaillables au cours du même mois.

Classifications.

Article 7.3

En vigueur étendu

Le classement des employés des cabinets ou entreprises s'effectuera au regard de l'emploi effectivement occupé et de sa correspondance dans les grilles de classifications annexées à la convention étant précisé que le principe à travail égal salaire égal devra être respecté.

Dispositions transitoires relatives à la suppression de la prime d'ancienneté.

Article 7.4

En vigueur étendu

7.4.1. Il n'est prévu aucune majoration de salaire pour tenir compte de l'ancienneté.

7.4.2. Toutefois et à la date d'entrée en vigueur de la présente convention les personnels bénéficiant d'un tel avantage, convenu en application des dispositions conventionnelles antérieures modifiées par l'accord du 14 décembre 1987, verront appliquer le régime suivant, destiné à maintenir l'avantage acquis.

7.4.2.1. Le montant acquis de la prime d'ancienneté à la date d'entrée en vigueur de la présente convention est maintenu pour sa valeur nominale.

Cette prime fixe figurera à part sur une ligne du bulletin de paye.

7.4.2.2. Les entreprises ou cabinets ayant intégré l'ancienne prime d'ancienneté dans la rémunération de base devront la dissocier en la mentionnant désormais expressément à son montant atteint tout en respectant les salaires conventionnels.

7.4.2.3. Les salariés embauchés avant l'entrée en vigueur de la présente convention conserveront le bénéfice du droit à acquisition, à terme échu, du montant de prime calculé sur les salaires minima, à la date d'entrée en vigueur de la convention sur la base du pourcentage d'ancienneté immédiatement supérieur à celui déjà acquis et dont ils auraient bénéficié si la convention n'avait pas été modifiée.

Pour faciliter la compréhension de cet alinéa il est précisé que cela permet d'atteindre :

- 3 % pour les salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective lorsqu'ils auront atteint 5 ans d'ancienneté ;

- 6 % pour ceux ayant 5 à 10 ans d'ancienneté à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective lorsqu'ils auront atteint 10 ans d'ancienneté ;

- 9 % pour ceux ayant de 10 à 15 ans d'ancienneté à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective et lorsqu'ils auront atteint 15 ans d'ancienneté.

Négociation annuelle.

Article 7.5

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de la négociation collective se réunira au moins 1 fois par an dans les 2 premiers mois de l'année afin de négocier le salaire minimum hiérarchique, et au moins 1 fois tous les 5 ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications professionnelles, ceci indépendamment des autres obligations légales de négocier.

Si les deux collèges ne parviennent pas à un accord à l'issue de la négociation, la commission paritaire nationale est convoquée une deuxième fois dans un délai de 1 mois, avec pour seul thème à son ordre du jour la négociation salariale.

La volonté d'aboutir à la signature d'une revalorisation des salaires minima conventionnels doit guider les partenaires sociaux.

En outre, et à intervalle semestriel - par rapport à la négociation annuelle - il est convenu d'une rencontre de constat et d'étude au vu de l'évolution des salaires minima.

La négociation annuelle sur les salaires fait obligation à la charge des organisations patronales de remettre un rapport aux organisations salariales 1 mois avant la date de la réunion annuelle de négociation.

Ce rapport permettra notamment un examen de l'évolution économique de la situation de l'emploi et de la formation professionnelle dans la branche, ainsi que de l'évolution des salaires et des effectifs moyens pour chaque catégorie professionnelle et par sexe au regard du salaire minimum hiérarchique.

Si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignés dans leur dernier état les propositions respectives des parties, le rapport informatif établi par les organisations patronales, ainsi que le compte rendu des débats.

Egalité des salaires.

Article 7.6

En vigueur étendu

Le principe à travail égal salaire égal doit être strictement respecté dans les entreprises et cabinets. A cet effet toute difficulté signalée par tout salarié, toute entreprise ou cabinet, toute organisation syndicale ou tout organisme conventionnel fera l'objet d'une saisine de la commission nationale des salaires sur la base d'une note écrite, accompagnée des éléments nécessaires à son traitement. Elle sera évoquée à la plus proche réunion de la commission qui émettra un avis au vu des arguments et pièces communiqués par les parties.

Rémunérations participatives.

Article 7.7

En vigueur étendu

Les entreprises ou cabinets, malgré leur effectif, sont invités à examiner, selon les procédures légales, les modalités de mise en oeuvre des dispositifs relatifs à l'intéressement, la participation aux résultats, les possibilités de constitution de plan d'épargne salariale et leur affectation pour partie dans les plans éventuellement mis en place pour l'acquisition de parts de fonds solidaires. A cet égard l'enquête statistique annuelle de la profession devra permettre de recenser les accords conclus.

TITRE VIII : Formation professionnelle tout au long de la vie.

En vigueur étendu

Le présent titre définit les objectifs, moyens et priorités de la formation professionnelle continue des entreprises et cabinets de géomètres, en tenant compte de leurs caractéristiques de structure et d'organisation, conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004.

Il s'inscrit également dans les dispositions de l'accord spécifique aux professions libérales conclu entre l'UNAPL et les organisations de salariés le 5 janvier 2005, auquel il ne peut déroger dans un sens moins favorable.

Considérant que la réforme de la formation professionnelle vise à créer les conditions d'une nouvelle mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle,

Considérant qu'il s'agit d'une opportunité pour trouver les réponses adaptées aux enjeux de l'emploi du secteur,

Conscientes du nécessaire développement des compétences des personnels et de l'évolution des activités des cabinets ou entreprises,

les parties contractantes s'accordent sur la reconnaissance des efforts de formation à réaliser en permanence par les employeurs et les salariés pour :

- l'intégration des publics jeunes et demandeurs d'emploi ;
- la reconnaissance professionnelle par la qualification et le maintien dans l'emploi ;
- l'évolution professionnelle des salariés, acteurs de leur formation ;
- la validation de leurs connaissances et de leurs expériences professionnelles ;
- la mise en oeuvre d'une politique de tutorat pour accompagner les publics jeunes dans leur formation professionnelle ;

- la visibilité de l'information relative à la formation professionnelle continue.

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de conduire des actions de formation professionnelle, dans le cadre :

- de la professionnalisation ;

- du plan de formation de la branche, de l'entreprise ou du cabinet ;

- du droit individuel à la formation des salariés ;

- du congé individuel de formation.

La professionnalisation.

Article 8.1

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent titre confient à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) la définition des objectifs prioritaires des formations admises et le réexamen annuel des actions et des publics qui s'avèreraient nécessaires pour la mise en oeuvre de la professionnalisation.

Dans les conditions et limites définies par la CPNEFP, le contrat de professionnalisation et la période de professionnalisation sont prioritaires à l'accès au dispositif financier de validation des acquis de l'expérience (VAE).

8.1.1. Contrat de professionnalisation (1)

8.1.2. Période de professionnalisation (2)

8.1.3. Les formations prioritaires

Sont prioritaires après agrément de la CPNEFP :

- toute action permettant d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle ou une qualification reconnue dans la classification ;

- toute action au bénéfice des populations identifiées aux articles 1.1 et 1.2 ci-dessus.

8.1.4. Apprentissage

L'apprentissage est une voie de formation initiale à privilégier également en tant que mode de formation en alternance permettant l'acquisition d'un diplôme, BTS ou bac professionnel.

Les signataires considèrent ce mode d'insertion professionnelle des jeunes comme un moyen de formation permettant, de façon privilégiée, un transfert des savoirs, savoir-faire et comportements dans la perspective d'une bonne adéquation avec le niveau de qualification requis tant au niveau de l'entreprise qu'au plan de la profession.

A cet effet sera recherchée la complémentarité nécessaire, notamment avec les structures de l'éducation nationale ainsi qu'avec les régions, en tenant compte de l'évolution des métiers et de l'adaptation nécessaire des formations, en lien avec l'observatoire des métiers.

Les parties déterminent en CPNEFP les conditions et modalités de prise en charge par l'OPCA de la branche des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis :

- les diplômes et titres préparés par les CFA, validés par la CPNEFP devront être spécifiques à la branche ;
- à cet effet les dossiers de demandes d'agrément présentés par les CFA seront examinés paritairement en CPNEFP et devront comporter, en particulier, les éléments suivants : nombre d'apprentis par diplôme, nombre de diplômés par type de diplôme, objectifs de développement quantitatif, objectifs pédagogiques et modalités de suivi dans l'entreprise, contribution financière demandée, budget de fonctionnement et sources de financement, délibération paritaire ;
- chaque année le CFA devra adresser à la CPNEFP un rapport d'activité sur les éléments ci-dessus ;
- l'agrément des actions de formation éligibles est donné par la CPNEFP pour une durée de 3 ans.

Sur la proposition de la CPNEFP, les fonds destinés à la professionnalisation peuvent permettre la prise en charge des dépenses de fonctionnement des CFA dans la limite de 0,12 % de la masse des salaires bruts.

Les entreprises ou cabinets s'engagent, lorsqu'elles y sont assujetties à verser leur taxe d'apprentissage aux centres agréés.

8.1.4.1. Rémunération des apprentis.

Les signataires décident de porter les minima nationaux des rémunérations des apprentis aux taux figurant dans le tableau ci-après en pourcentage du SMIC.

ANNEE MOINS DE 18 ANS	18 A 21 ANS	21 ANS ET PLUS	Pourcentage du SMIC
1re année	45	55	60
2e année	55	65	70
3e année	65	75	85

Lorsqu'il y a des contrats successifs, avec le même employeur ou avec un nouvel employeur de la branche, la rémunération du nouveau contrat ne pourra être inférieure à celle de la dernière année du contrat précédent.

8.1.4.2. Indemnités liées à l'apprentissage.
Lorsqu'ils sont en CFA, il est constaté des écarts dans l'indemnisation de familles ou des jeunes en matière de repas, de transport et d'hébergement. Ces écarts proviennent des prises en charge très disparates de la part des conseils régionaux, des conseils généraux et des associations gestionnaires de CFA.

Les parties signataires demandent aux commissions régionales d'agir auprès de ces partenaires pour obtenir un allègement de la charge des familles et des apprentis dans ce domaine.

La CPNEFP examinera chaque année au vu du rapport d'activité la situation des apprentis au sein des CFA. Elle effectuera les démarches qui s'imposent auprès des collectivités territoriales (notamment dans le cadre des contrats d'objectifs et de moyens) et des associations gestionnaires des CFA, afin de réduire les difficultés matérielles rencontrées par un certain nombre d'apprentis.

8.1.4.3. Avantages dont bénéficient les apprentis.
a) Action sociale de la branche :

Les apprentis de la branche ont accès aux mêmes dispositions sociales et bénéficient du même régime de prévoyance que les salariés, notamment en matière de congés payés et de médecine du travail...

b) Prêts pour l'acquisition d'un véhicule :

La branche professionnelle encourage les entreprises à soutenir les apprentis pour l'obtention de prêts dans le but d'acheter un véhicule.

c) Couverture complémentaire santé :

Les apprentis bénéficient des mêmes garanties de couverture complémentaire santé que les autres salariés.8.1.4.4. Santé au travail.

Les signataires rappellent que la formation à l'hygiène, la prévention et la sécurité est obligatoire et fait partie intégrante des enseignements technologique, pratiques et généraux dispensés par les CFA, les UFA et les sections d'apprentissage.

Il appartient à l'employeur de mettre à disposition de l'apprenti et de maintenir en état les vêtements de travail et les équipements usuels de protection individuelle appropriés, (y compris au cours des périodes de présence en CFA lorsque celui-ci ne s'en charge pas), aux risques à prévenir et aux conditions dans lesquelles le travail est effectué.

8.1.5. Mission tutorale (3)

Le plan de formation de l'entreprise.

Article 8.2

En vigueur étendu

Les 3 types d'actions de formation, à l'initiative de l'employeur, se résument de la façon suivante

8.2.1. Adaptation au poste de travail

Toute action de formation destinée à l'adaptation du salarié au poste de travail constitue un temps de travail effectif et donne lieu au maintien de la rémunération.

8.2.2. Evolution et maintien dans l'emploi

Les actions de formation suivies par le salarié liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi sont des actions rendues nécessaires par la stratégie économique, l'évolution technologique ou la restructuration des entreprises. Elles constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

8.2.3. Développement des compétences

Ces actions de formation, ayant pour objet le développement ou l'acquisition de compétences visant l'obtention d'une qualification ou d'une promotion. Elles peuvent être mises en oeuvre :

- soit pendant les heures de travail ;
- soit hors de celles-ci à concurrence de 80 heures par an, imputables au contingent d'heures supplémentaires, donnant droit au salarié, à une allocation de formation égale à 50 % de sa rémunération nette exonérée de charges sociales.

8.2.4. Gestion des actions

Les actions de formation, d'adaptation au poste de travail et d'évolution et de maintien dans l'emploi font l'objet d'un écrit spécifiant : l'objet de la formation, la durée, la date de celle-ci, la rémunération, l'organisme de formation et les engagements réciproques (rémunération, emploi et classification à l'issue de la formation). Les actions de développement de compétences doivent faire l'objet d'un accord écrit entre employeur et

salarié.

Les actions du plan de formation de l'entreprise peuvent correspondre à celles validées annuellement par la CPNEFP. Lorsqu'elles ne relèvent pas des priorités de la branche, elles sont imputables sur la cotisation versée à l'OPCA au titre des formations à l'initiative de l'entreprise dans les conditions légales.

8.2.5. Rémunérations

Les modalités de financement liées à la rémunération et aux frais de formation, (pédagogie, transport, repas etc.) sont définies entre le CPNEFP et l'OPCA de la branche.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions du I et du II de l'article L. 932-1 du code du travail (arrêté du 24 juillet 2006, art. 1er).

Le droit individuel à la formation.

Article 8.3

En vigueur étendu

Le DIF mis en oeuvre à l'initiative du salarié, soit en accord avec son employeur soit, en cas de désaccord, hors temps de travail, après information de celui-ci avec un délai de prévenance de 2 mois, a pour priorité d'accompagner le salarié dans la réalisation de son projet de promotion professionnelle au sein de la branche d'activités, puis de permettre au salarié de bénéficier d'actions de formation développant son employabilité.

8.3.1. Règles générales

Tout salarié ayant une ancienneté minimum de 1 an dans une entreprise, sous contrat de travail à durée indéterminée, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 25 heures, plafonnée à 150 heures sur 6 ans.

Pour les salariés à temps partiel et pour les salariés sous CDD de 4 mois et plus, l'ancienneté est calculée pro rata temporis.

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total de ses droits acquis au titre du DIF.

Le droit individuel de formation est transférable au sein des entreprises de la branche en cas de départ du salarié de l'entreprise.

Le financement de la formation dans le cadre du DIF est mutualisé au sein de la profession.

8.3.2. Mise en oeuvre

Le droit individuel de formation s'utilise en tout ou partie :

- soit dans le temps de travail si le départ en formation et le choix d'action sont négociés entre le salarié et l'employeur ;

- soit hors temps de travail si le départ en formation et le choix de l'action sont de la seule décision du salarié, celle-ci devant être respectée par l'employeur.

8.3.3. Rémunérations

Les heures de formation réalisées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu à versement par l'employeur d'une allocation de formation exonérée de charges sociales égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié formé. Cette allocation est prise en charge par l'OPCA.

8.3.4. Modalités de prise en charge

Les dépenses liées à la formation dans et hors temps de travail, (allocation de formation, coût pédagogiques, frais annexes, transport, repas etc.) sont réglées ou remboursées par l'OPCA de la branche dans la limite des plafonds de prise en charge définis chaque année en CPNEFP. En cas d'exercice du DIF hors temps de travail, la totalité des coûts pédagogiques est prise en charge par l'OPCA.

Le congé individuel de formation.

Article 8.4

En vigueur étendu

Les signataires rappellent leur attachement au dispositif du congé individuel de formation qui permet à chaque salarié souhaitant élaborer un projet individuel de bénéficier de l'aide du FONGECIF dont il relève.

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, quelle que soit l'entreprise

dans laquelle il exerce son activité, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel des actions de formation de son choix, indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en oeuvre au titre du droit individuel à la formation ou des périodes de professionnalisation.

Remplacement d'un salarié en formation.

Article 8.5

En vigueur étendu

Afin d'assurer le remplacement d'un salarié en formation pendant son temps de travail dans les petites entreprises de moins de 50 salariés, une aide financière calculée sur la base du SMIC pour chaque personne recrutée ou mise à disposition par des entreprises de travail temporaire sera accordée par l'Etat.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article R. 964-4 du code du travail (arrêté du 24 juillet 2006, art. 1er).

Versements des contributions.

Article 8.6

En vigueur étendu

Les professionnels des entreprises et cabinets de la branche versent leurs contributions au titre de la formation professionnelle continue à l'exclusion du congé individuel de formation à l'organisme paritaire de collecte agréé des professions libérales (OPCA-PL). Cet organisme est administré paritairement par les organisations syndicales représentant tant les employeurs que les salariés. Les entreprises et les cabinets de la branche versent obligatoirement au titre du présent accord à l'OPCA-PL les contributions à la FPC dans les conditions suivantes :

Article 8. 6. 1

Entreprises ou cabinets ayant un effectif inférieur à 10 salariés

Ces entreprises ou cabinets, dans le respect du taux global de contribution de la formation professionnelle fixé à 1,2 % de la masse salariale annuelle brute des salaires versés l'année précédente, versent à l'OPCA-PL :

- au titre du plan de formation, 0,58 % de la masse salariale annuelle ;

- au titre de la professionnalisation, 0,62 % de ladite masse dont 0,10 % au maximum au titre du DIF et 0,12 % au maximum au titre de l'apprentissage.

Article 8. 6. 2

Entreprises ayant un effectif égal ou supérieur à 10

et inférieur à 20 salariés

En tenant compte de l'exonération de 0,20 % CIF prévue par l'ordonnance du 2 août 2005, elles ont un taux de contribution global fixé à 1,60 %.

Elle est versée à l'OPCA-PL à raison de :

- au titre de la professionnalisation, 0,60 % dont 0,10 % au maximum au titre du DIF et 0,12 % au maximum au titre de l'apprentissage ;

- au titre du plan de formation, 0,99 %, soit 0,54 % pour les formations prioritaires de la branche et 0,45 % pour les autres formations à l'initiative de l'entreprise.

Le solde de 0,01 %, s'il ne fait pas l'objet d'une utilisation directe par l'entreprise pour une action de formation, sera reversé à un organisme collecteur habilité.

Article 8. 6. 3

Entreprises ayant un effectif égal ou supérieur à 20 salariés

Dans le respect du taux global de contribution à la formation professionnelle fixé à 1,60 % de la masse salariale brute, elle est versée à l'OPCA-PL à raison de :

- au titre de la professionnalisation, 0,55 % dont 0,10 % au maximum au titre du DIF et 0,12 % au maximum au titre de l'apprentissage ;

- au titre du plan de formation, 0,85 %, soit 0,44 % pour les formations prioritaires de la branche et 0,40 % pour les autres formations à l'initiative de l'entreprise ;

- au titre du congé individuel de formation, 0,2 % versé au FONGECIF.

Le solde de 0,01 %, s'il ne fait pas l'objet d'une utilisation directe de l'entreprise pour une action de formation, sera reversé à un organisme collecteur habilité.

Article 8. 6. 4

Neutralisation des franchissements des seuils de 10 et 20 salariés

Les taux de contribution fixés par le présent avenant sont applicables dès le 1er jour de la 1re année suivant le franchissement des seuils ci-dessus appréciés selon les dispositions légales.

Entretien professionnel.

Article 8.7

En vigueur étendu

Tous les 2 ans, le salarié bénéficie d'un entretien professionnel à son initiative ou celle de l'employeur en vue de définir un projet professionnel prenant en compte ses souhaits d'évolution et ses aptitudes au vu des perspectives de développement de l'entreprise.

Les employeurs et les salariés abordent dans l'entretien professionnel :

- l'identification des objectifs de professionnalisation ;
- l'identification du ou des dispositifs de formation ;
- la définition des conditions administratives et financières de réalisation de la formation.

L'entretien a lieu pendant le temps de travail sur la base d'un document préparatoire remis au salarié au moins 10 jours auparavant.

En fin d'entretien, un compte rendu est établi et remis au salarié.

Passeport formation.

Article 8.8

En vigueur étendu

Le passeport formation est la propriété du salarié. Il recense les diplômes, les titres obtenus en formation initiale ou continue, les certificats de qualification professionnelle délivrés, les attestations de formation professionnelles délivrées par les organismes de formation stipulant la nature et la durée de la formation continue suivie.

La CPNEFP élaborera les modalités pratiques de mise en oeuvre de cette obligation.

Congé bilan de compétences.

Article 8.9

En vigueur étendu

Les salariés de la branche ont droit, sur demande adressée à leur employeur, à un congé pour réaliser le bilan de compétences mentionné à l'article L. 900-2 du code du travail. Pour bénéficier de ce congé, les travailleurs doivent justifier d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins 5 ans, consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature de leurs contrats de travail successifs. Ce congé est pris en charge dans le plan de formation prioritaire de la branche.

Validation des acquis de l'expérience.

Article 8.10

En vigueur étendu

Toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle, ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation nationale. Lorsque la personne en cause est salariée, elle peut bénéficier d'un congé pour validation des acquis de l'expérience.

L'activité minimum requise ouvrant droit à la VAE est de 3 ans.

Les dépenses liées au maintien de la rémunération dans la limite de 24 heures et celles relatives aux frais de formation (pédagogie, transport, repas, etc.) sont définies en CPNEFP et prises en charge par l'OPCAPL.

Tous les ans une lettre informative (établie par la CPNEFP) sera adressée pour affichage dans l'entreprise ou le cabinet précisant les modalités d'organisation de la VAE et invitant les salariés à en bénéficier ou/et à participer aux jurys.

8.10.1. Certificat de qualification professionnelle CQP

Conformément à l'article L. 900-3 du code du travail, tout salarié a le droit d'acquérir une qualification correspondant aux besoins de l'économie à court ou moyen terme. Le système de classification retenu dans la profession est caractérisé par l'existence de niveaux sans définition d'emploi. Il est donc apparu nécessaire aux signataires de décider de la création de certificats de qualification professionnelle (CQP), ces certificats correspondront à un niveau de formation conventionnellement défini par rapport aux niveaux de l'éducation nationale.

8.10.1.1. Définition du CQP.

Le CQP reconnaît dans les conditions définies ci-après, le niveau de qualification professionnelle obtenu dans la branche.

Les CQP sont créés par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ci-après dénommée " commission ", seule instance légalement habilitée à représenter la profession dans ce domaine.

L'engagement des signataires est de mettre en place au moins un CQP par niveau de classification dans les 5 ans à venir.

8.10.1.2. Conditions d'obtention d'un CQP.

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

Le CQP ne peut être délivré qu'aux personnes qui répondent aux conditions fixées par le présent accord et notamment aux articles suivants.

8.10.1.3. Personnes pouvant obtenir le CQP.

L'admission aux actions de formation visées à l'article précédent est matérialisée par une inscription auprès d'un organisme agréé les dispensant conformément aux dispositions du cahier des charges visé ci-après.

Peuvent notamment s'inscrire :

- les salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage (1) ;
- les salariés déjà en activité dans une entreprise de la branche :
 - soit dans le cadre d'une période de professionnalisation ;
 - soit dans le cadre du plan de formation ;
 - soit dans le cadre du droit individuel à la formation ;
 - soit dans le cadre du congé individuel de formation à l'initiative du salarié lui-même ;
- les personnes issues de la profession en recherche d'emploi et souhaitant acquérir une qualification propre à faciliter leur réinsertion ;
- les salariés relevant d'une autre branche et souhaitant une reconversion professionnelle, dans la branche dès lors qu'ils seraient engagés, à cette condition, par une entreprise ou un cabinet de la branche.

8.10.1.4. Elaboration d'un CQP.

a) Rapport d'opportunité

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

Toute demande émanant d'une (ou de plusieurs) organisation(s) est portée de plein droit à l'ordre du jour de la commission. Cette demande est examinée en fonction des critères suivants :

- les besoins existants ;
- les axes prioritaires de formation ;
- le profil professionnel et les perspectives d'emploi ;
- le domaine de qualification.

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

b) Délibération de la commission

La décision de créer tout CQP est prise par la commission. Cette décision prend la forme d'une délibération à laquelle le cahier des charges est annexé.

c) Cahier des charges pédagogiques

Pour chaque CQP, le cahier des charges pédagogiques comporte obligatoirement :

- la définition de la qualification et de sa correspondance avec les niveaux éducation nationale, permettant, dans les conditions définies à l'article 12.8 ci-après, d'obtenir un niveau de classification ;
- le public visé et les pré-requis d'inscription ;
- le référentiel de certification et la durée de la formation ;
- les modalités de suivi de la formation et d'évaluation de celle-ci ;
- les pièces à fournir pour la délivrance des CQP.

8.10.1.5. Renouvellement, modification et suppression des CQP.

La CPNEFP examine annuellement la nécessité du maintien, de l'évolution ou de la suppression d'un CQP.

Elle peut retirer un CQP de la liste par elle établie en application de l'article L. 900-2 dernier alinéa du code du travail.

Auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à délivrance des certificats.

8.10.1.6. Organisation des stages.

Pour la prise en charge des actions de qualification, les organismes de formation devront être agréés et doivent :

- être habilités par la CPNEFP ;
- déclarer tout démarrage de cycle spécifique ou indiquer les modalités d'admission dans un cycle permanent ;
- s'engager à se conformer au cahier des charges pédagogiques ;
- déclarer accepter les modalités d'évaluation finale.

L'ensemble de ces documents devra être adressé à l'attention du président de la CPNEFP.

8.10.1.7. Obtention du CQP.

L'obtention définitive du CQP sera accordée au vu du livret pédagogique du stagiaire qui réunira les éléments de suivi des différents modules et ses évaluations.

Les cas litigieux seront soumis à un jury mis en place par la CPNEFP, composé paritairement, assisté de l'organisme de formation.

Les frais d'organisation des réunions du jury sont pris en charge par l'OPCAPL.

L'OPCAPL et l'organisme de formation peuvent participer au jury en qualité d'expert à titre consultatif.

8.10.1.8. Qualification professionnelle et contrat de travail.

Sauf dans le cadre des congés individuels de formation et exercice du DIF et afin d'éviter les conflits d'interprétation, le départ en formation qualifiante fera l'objet d'une convention entre l'employeur et le salarié, définissant notamment la nature de la formation, ses modalités, la qualification visée et l'objectif attendu qui implique dans l'entreprise ou le cabinet la mise en oeuvre d'un emploi lui correspondant.

Les salariés bénéficient de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et des maladies professionnelles.

Le salarié ayant obtenu un CQP à l'initiative de l'employeur est classé au niveau et à l'échelon correspondant au niveau de qualification obtenu.

8.10.2. Révision des dispositions du présent titre

Conformément aux dispositions de l'article L. 934-2 du code du travail, les organisations d'employeurs et de salariés représentatives de la branche professionnelle se réuniront tous les 3 ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

8.10.3. Suivi du dispositif

Les parties signataires conviennent de procéder à une évaluation des conditions de mise en oeuvre des dispositions du présent titre, afin de vérifier les effets produits par son application au regard de son objectif : l'accroissement de l'accès des salariés à la formation professionnelle continue.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 115-1 du code du travail (arrêté du 24 juillet 2006, art. 1er).

Contrat de professionnalisation.

Article 8.11

En vigueur étendu

Est confirmée la vocation première et prioritaire du contrat de professionnalisation à accueillir les publics jeunes et les demandeurs d'emploi souhaitant s'intégrer et évoluer au sein de la branche professionnelle, par l'acquisition ou l'amélioration de connaissances aboutissant à la reconnaissance d'un niveau de formation au sens de la grille des classifications.

Règles générales

Dans le cadre du contrat de professionnalisation d'une durée de 6 à 12 mois, sont concernés les publics jeunes de 16 à 25 ans et les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.

La formation devra représenter entre 15 à 25 % du contrat et au minimum 150 heures.

La durée du contrat de professionnalisation peut être portée à 24 mois et/ou la durée de sa formation jusqu'à 50 % de celui-ci, dès lors que le salarié prépare un certificat de qualification professionnelle ou dès lors que le contrat favorise l'embauche des plus de 26 ans.

Les contrats de professionnalisation sont conclus entre l'employeur et le salarié par accord écrit spécifiant : le type de contrat, l'objet de la formation, la durée et la date de la formation et les engagements réciproques (rémunération, emploi, classification, temps de formation.)

Programme de formation

Le programme de formation doit répondre aux besoins réels des bénéficiaires et être

précédé d'une évaluation individuelle

Dans un délai de 2 mois maximum à compter de la date de signature du contrat, l'employeur doit examiner avec le salarié, et le tuteur, l'adéquation du programme de formation et vérifier l'accomplissement des objectifs définis.

Une fiche informative de projet de professionnalisation, incorporée à la demande de financement de la formation, est transmise dans un délai de 1 mois à la CPNEFP, pour alimenter les données statistiques de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche professionnelle.

Rémunération

La rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation ne peut être inférieure à celle définie par les dispositions légales en vigueur. Pour les salariés de plus de 18 ans les taux légaux s'appliqueront aux minima conventionnels de l'échelon inférieur de la grille de classification du titre, diplôme et certification professionnelle préparés et non au SMIC, sauf si celui-ci est plus favorable.

Le remboursement à l'employeur des frais et rémunération des salariés en contrat de professionnalisation est fixé à 15 euros par heure et à 17 euros en cas d'embauche en contrat à durée indéterminée.

Période de professionnalisation.

Article 8.12

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord confirment l'objectif essentiel des périodes de professionnalisation :

- favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée ;
- favoriser l'évolution professionnelle des salariés intéressés ;
- mettre en oeuvre des politiques de gestion prévisionnelle des compétences tant au sein des entreprises que dans la branche professionnelle ;
- capitaliser par des unités de valeur les formations suivies et les expériences professionnelles.

Règles générales

Dans le cadre d'une période de professionnalisation, sont concernés :

- les publics dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des organisations et des technologies conformément aux priorités définies ci-après ;
- les salariés comptant 10 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie ;
- les salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les femmes reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou les hommes et femmes après un congé parental ;
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail, notamment les travailleurs handicapés, les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, les titulaires de pension d'invalidité, etc.

Les périodes de professionnalisation sont conclues entre l'employeur et le salarié par accord écrit spécifiant : l'objet de la formation, la durée et la date de la formation et les engagements réciproques (rémunération, temps de formation dans ou hors temps de

travail, allocation hors temps de travail, emploi et classification à l'issue de la formation).

Programme de formation

Les programmes de formation doivent répondre aux besoins réels des bénéficiaires et des entreprises ou cabinets, en s'appuyant sur le relevé de décisions de l'entretien d'évolution professionnel ainsi que sur une éventuelle production de conclusions d'un bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

Une fiche informative de projet de professionnalisation, incorporée à la demande de financement de la formation, est transmise dans un délai de 1 mois à la CPNEFP, pour alimenter les données statistiques de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche professionnelle.

Rémunérations

Les heures de formation réalisées hors temps de travail à concurrence de 80 heures par an donnent droit selon dispositions légales au versement d'une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié formé.

Le remboursement à l'employeur des rémunérations et frais de formation est identique à celui prévu à l'article précédent.

Mission tutorale.

Article 8.13

En vigueur étendu

Le développement du tutorat est de nature :

- à engager dans un acte solidaire l'entreprise, l'apprenant et le tuteur ;
- à accroître la qualité et l'efficacité de l'insertion professionnelle dans le cadre de la professionnalisation et de l'apprentissage ;
- à professionnaliser le rôle du tutorat.

a) Définition du tuteur

Le tuteur (salarié ou employeur) doit justifier d'une expérience professionnelle de 3 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de la formation visée. Il est désigné par l'employeur.

b) Objectifs du tuteur

Les objectifs contenus dans la mission sont :

- accueillir, aider, informer, guider les bénéficiaires de contrats des périodes de professionnalisation et d'apprentissage ;
- organiser l'activité des apprenants et contribuer à l'acquisition de leurs connaissances professionnelles ;
- assurer la liaison avec les organismes de formation ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation et sa validation.

Le tuteur bénéficie d'une formation spécifique à sa mission et d'un dégageant de ses obligations professionnelles pour accomplir ses fonctions pendant son temps de travail.

c) Rémunération

Le tuteur perçoit pendant toute la durée du tutorat une prime, figurant à part sur le bulletin de paye, correspondant à 25 % du salaire horaire par heure de tutorat à raison de 2 heures par semaine.

Les modalités de financement liées à la rémunération et aux frais de formation du tuteur

(pédagogie, transport, repas etc.) sont définies par la convention conclue entre la CPNEFP et l'OPCA de la branche dans le limite de 6 mois à raison de 230 euros par mois et par bénéficiaire.

TITRE IX : Durée du travail

Dispositions générales.

Article 9.1

En vigueur étendu

Les horaires différents des horaires collectifs devront faire l'objet d'un décompte précis conformément aux dispositions réglementaires (code du travail art. D. 212-20 et 21).

Le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage dans la mesure où il est imposé (équipements ou tenues spéciales) est du temps de travail effectif.

Personnel concerné.

Article 9.2

En vigueur étendu

Les horaires de travail concernent l'ensemble des salariés du cabinet ou de l'entreprise soumis à l'horaire collectif et donc à l'exception des cadres dirigeants selon la définition légale dont le coefficient doit être au moins égal à 900.

Ils peuvent concerner le cabinet ou l'entreprise tout entière, ou certains établissements, ou parties d'établissements seulement dès lors qu'ils constituent des unités cohérentes.

Des dispositions particulières sont prévues pour le personnel à temps partiel et le personnel d'encadrement.

Organisation et réduction du temps de travail.

Article 9.3

En vigueur étendu

9.3.1. Modulation et réduction de la durée annuelle du travail

En application de la loi, la durée du travail effectif peut faire l'objet au niveau de tout ou partie de l'entreprise, de l'établissement, de l'agence ou du chantier, d'une modulation annuelle permettant d'adapter la durée du travail aux variations de la charge de travail inhérente à une activité dépendant notamment des conditions climatiques et de la localisation des chantiers ou de leurs conditions d'accomplissement.

Cette modulation est assortie pour les salariés auxquels elle s'applique d'une réduction de leur horaire annuel de travail effectif, celui-ci ne pouvant sur l'année excéder le seuil légal hors heures supplémentaires imposées.

9.3.2. Période et horaire moyen de modulation

De façon à compenser les hausses et les baisses d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier autour de l'horaire moyen annuel hebdomadaire de 35 heures, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en-deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement. La rémunération des salariés sera lissée sur la base de 35 heures pendant la période, et ce, quel que soit l'horaire réel effectué une semaine donnée.

9.3.3. Mise en oeuvre

9.3.3.1. La mise en oeuvre de la modulation instituée par le présent titre fait l'objet d'une négociation avec les délégués syndicaux, à défaut les représentants élus, à défaut un ou plusieurs salariés mandatés par les organisations syndicales, en vue d'aboutir à un accord dans les entreprises ou établissements.

Préalablement à la négociation, l'employeur communique aux partenaires concernés les renseignements concernant :

- les raisons économiques et sociales justifiant le recours à la modulation ;
- le personnel concerné par la modulation ;
- la période de modulation et la programmation indicative ;
- la nouvelle organisation du travail et ses conséquences sur les conditions de travail ;
- les modalités de la prise des jours de repos dus au titre de la réduction du temps de travail ;
- une évaluation chiffrée des perspectives de l'emploi, notamment en matière d'embauche des jeunes dans le cas d'un accord faisant appel aux allègements de charges sociales.

9.3.3.2. Dans les entreprises non dotées d'organisation syndicale ou de représentant du personnel et à défaut d'avoir obtenu le mandatement syndical d'un salarié, sollicité par lettre auprès des organismes locaux des organisations syndicales, l'entreprise pourra recourir directement à la mise en oeuvre du présent article après information préalable des salariés concernés.

9.3.4. Programmation indicative

La modulation s'inscrit dans le cadre d'une quelconque période de 12 mois, définie par l'entreprise selon les modalités ci-dessous. Les périodes de haute activité sont les mois d'avril à septembre inclus.

Une autre programmation peut cependant être établie après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, ou sinon des salariés, selon une programmation communiquée aux salariés concernés, avant le début de chaque période de modulation. Cette consultation a lieu au moins 2 semaines avant le début de ladite période.

Cette programmation peut être révisée en cours de période sous réserve que les salariés concernés soient prévenus du changement d'horaire au minimum 7 jours calendaires à l'avance, sauf en cas de contraintes ou de circonstances particulières affectant de manière

imprévisible le fonctionnement de l'entreprise (climatique, travaux d'urgence dans des délais impartis, nécessité de remplacement suite à absence impromptue...). En cas de raccourcissement du délai de 7 jours la durée maximale hebdomadaire de travail pendant la période modulée ne pourra excéder 44 heures.

Les délégués syndicaux ou le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut, les délégués du personnel dans les entreprises ou établissements qui en sont dotés, ou sinon le personnel, seront informés de ce (ou de ces) changement(s) d'horaire et des raisons qui l'ont (ou les ont) justifié(s).

9.3.5. Limites de la modulation et répartition des horaires

Indépendamment de tout mode d'organisation réglementaire, la durée du travail pourra être répartie inégalement sur l'année ou l'exercice.

La modalité retenue devra respecter les conditions suivantes :

- la durée minimale journalière de travail effectif ne pourra excéder 10 heures sauf dérogation légale limitée à 15 semaines par an. Elle ne pourra non plus être inférieure à 4 heures et la durée hebdomadaire à 24 heures, sauf utilisation des dispositions de l'article 9.3.6 ci-après ;

- l'horaire hebdomadaire de travail effectif ne pourra être supérieur à 46 heures une semaine donnée. Il pourra atteindre 46 heures 12 semaines par an, ou quinze semaines en cas de circonstances exceptionnelles. Sur une quelconque période consécutive de 12 semaines il ne pourra pas excéder 44 heures.

Tous les 3 mois, un examen sera fait de l'état d'heures accomplies par chaque salarié. Son compte individuel pourra être inférieur ou supérieur à 35 heures multiplié par le nombre de semaines du trimestre majoré de 90 heures, ce qui entraînera obligation d'examiner, de concert, les modalités d'ajustement des horaires sur le ou les trimestres à venir.

Le nombre de jours de travail par semaine civile peut être inférieur à 5 et, dans la limite de 5 semaines par an, aller jusqu'à 6 lorsque les nécessités exceptionnelles du travail le justifient.

9.3.6. Crédit de repos

La régularisation des comptes individuels en excès peut s'effectuer soit par modification des horaires individuels du ou des trimestres à venir, soit par l'octroi, de journées de repos prises pour moitié à l'initiative du salarié en dehors des périodes de haute activité du cabinet ou de l'entreprise, sauf accord contraire, et pour l'autre moitié, à l'initiative de l'entreprise. Le délai de prévenance réciproque est de 15 jours. Dans la limite de 5 jours, ce crédit peut être épargné sur le compte épargne-temps prévu ci-après, sauf à devoir être pris dans les 4 ans de son acquisition.

9.3.7. Qualification des heures effectuées pendant la période de modulation au-delà de la durée hebdomadaire légale

Ces heures modulées, sauf si elles dépassent le plafond hebdomadaire fixé à l'article 9.3.5, ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires prévu ci-après. Elles ne donnent pas lieu aux majorations prévues à l'article L. 212-5 du code du travail ni au repos compensateur prévu à l'article L. 212-5-1 du même code.

9.3.8. Qualification des heures excédant la durée annuelle de travail effectif.

Les heures effectuées au-delà de 1 607 heures sur l'année, à l'exclusion de celles dépassant le plafond fixé à l'article 9. 3. 5, constituent des heures supplémentaires. Les heures excédentaires s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu ci-après sauf si leur paiement est remplacé par un repos équivalent épargné en compte épargne-temps selon les dispositions de la loi.

9.3.9. Situation des salariés n'ayant pas accompli la totalité de la période de modulation. Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail en cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de référence. En cas de rupture du contrat pour motif économique intervenant après ou pendant une période de modulation, le salarié conserve le supplément de rémunération qu'il a, le cas échéant, perçu par rapport au nombre d'heures effectivement travaillées.

Le calcul de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité de départ ou mise en retraite se fait conformément aux dispositions de la convention collective.

9.3.10. Tenue des comptes de modulation et régularisation en fin de période de modulation

Pendant la période de modulation, l'employeur tient à la disposition des salariés concernés toutes informations se rapportant à l'évolution de leur compte individuel de modulation. Leur bulletin de salaire rappelle le total des heures de travail effectif réalisées depuis le début de la modulation au regard des heures payées.

Sauf en cas de départ du salarié obligeant à une régularisation immédiate, le compte de modulation de chaque salarié est obligatoirement arrêté à l'issue de la période de modulation.

9.3.11. Chômage partiel

L'appréciation des heures de chômage partiel se fait en cours de modulation par rapport à l'horaire hebdomadaire modulé résultant de la programmation si rien ne laisse apparaître que les heures perdues pourront être récupérées sur l'année ou l'exercice.

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

Article 9.4

En vigueur étendu

Le contingent normal annuel d'heures supplémentaires prévu par l'article L. 212-6 du code du travail est fixé à 180 heures par an et par salarié. Il est fixé à 90 heures par an et par salarié pour les salariés dont l'horaire est modulé.

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectif accomplies au-delà de la durée légale du travail effectif déterminée selon le mode d'organisation du temps de travail retenu par l'entreprise ou le cabinet.

A moins d'une rémunération forfaitaire plus favorable, les heures supplémentaires sont payées sous la forme d'un complément de salaire ou compensées par un repos équivalent, assorti des majorations prévues par la loi. Le taux de 10 % pour les 4 premières heures supplémentaires et 25 % au-delà dans les entreprises de 20 salariés au plus vaut jusqu'au 31 décembre 2008 au maximum, date à laquelle il passera à 25 %, sauf évolution législative antérieure. Au cas où le taux de 25 % serait modifié, le taux applicable aux entreprises de plus de 20 salariés sera retenu quel que soit l'effectif.

Les heures supplémentaires ouvrent droit au repos compensateur selon les dispositions légales.

Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos.

Article 9.5

En vigueur étendu

La durée hebdomadaire moyenne sur l'année du temps de travail peut être réduite en tout ou partie sur l'année en-deçà de 39 heures par l'attribution de journées ou de demi-journées de repos.

Ces temps de repos seront pris au cours de l'exercice annuel retenu pour au maximum 50 % au choix de l'entreprise ou du cabinet et le solde à l'initiative du salarié.

En cas de modification des dates de repos programmées, ce changement devra être notifié au salarié dans un délai de 7 jours au moins avant la date de modification. Ce délai peut être réduit en cas de circonstances exceptionnelles (nécessité de remplacement suite à absence impromptue, commande exceptionnelle et à réaliser dans un bref délai ..).

La rémunération du salarié sera lissée sur la base de la durée moyenne mensuelle du temps de travail.

Compte épargne-temps (CET).

Article 9.6

En vigueur étendu

Les entreprises ou cabinets ont la possibilité de mettre en place un compte épargne-temps ayant pour objet, conformément à l'article L. 227-1 du code du travail, de permettre au salarié qui le désire d'accumuler des droits à congé rémunéré, des droits complémentaires à caractère viager voire un complément de rémunération.

L'employeur devra assurer le compte épargne-temps contre les risques d'insolvabilité de l'entreprise ou du cabinet en cas de non-assurance par l'AGS ou pour les sommes excédant celles couvertes par celle-ci. Une information écrite devra être donnée au salarié sur les garanties souscrites.

9.6.1. Mise en oeuvre

La mise en oeuvre, à l'initiative de l'employeur, d'un régime de compte épargne-temps dans les entreprises ou établissements, pour les salariés qui le désirent, doit faire l'objet d'une négociation dans les entreprises ou établissements où existent des délégués syndicaux.

Lorsque dans ces entreprises ou établissements la négociation engagée en application de l'alinéa ci-dessus n'a pas abouti à la conclusion d'un accord, l'employeur peut procéder à la mise en place d'un CET, dans les conditions du présent accord, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, s'il en existe, sinon des salariés concernés.

9.6.2. Ouverture et tenue du compte

Dans les entreprises ayant institué un CET dans les conditions visées ci-dessus, une information écrite est remise par la direction à chaque salarié sur les modalités de fonctionnement du CET. L'ouverture d'un compte et son alimentation sont à l'initiative exclusive du salarié.

Tout salarié à contrat à durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou à temps partiel, ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, peut ouvrir un CET.

Ce compte est ouvert sur simple demande écrite mentionnant précisément quels sont les droits que le salarié entend affecter au CET.

Le choix des éléments à affecter au CET est fixé par le salarié pour l'année civile. Au terme de cette période, la direction de l'entreprise doit demander au salarié s'il souhaite modifier ce choix pour l'année suivante. Si tel est le cas, le salarié doit le notifier à l'employeur.

Le relevé du compte individuel tenu par l'employeur est remis chaque année au salarié sous forme d'un document individuel écrit.

9.6.3. Alimentation du compte

Sauf évolution des dispositions légales chaque salarié peut affecter à son compte la totalité ou seulement certains des éléments mentionnés ci-après :

1. Droits à repos et congés :

Tout ou partie des congés payés excédant 24 jours ouvrables dans la limite de 10 jours ouvrables par exercice.

Report des congés prévus par l'article L. 122-32-25 du code du travail.

Repos compensateurs légaux visés par les articles L. 212-5 et L. 212-5-1 du code du travail.

Jours non travaillés ou de repos des cadres bénéficiaires de convention individuelle de forfait en jours.

Heures effectuées au-delà de la durée prévue par la convention individuelle de forfait hebdomadaire, mensuel ou annuel en heures.

Autres repos dont l'affectation à un CET serait prévue par accord d'entreprise ou d'établissement.

2. Conversion en temps de repos de tout ou partie des éléments suivants :

Complément du salaire de base quelles qu'en soient la nature et la périodicité.

Prime d'intéressement et au-delà de leur délai d'indisponibilité les sommes provenant de la participation ou d'un plan d'épargne.

Autres primes ou indemnités dont l'affectation à un CET serait prévue par accord d'entreprise ou d'établissement.

Ces droits sont convertis, dès le mois au cours duquel ils sont dus, en temps équivalent de repos sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de leur affectation au CET.

3. Jours de repos attribués au titre de la réduction de la durée du travail pour leur moitié au maximum.

9.6.4. Utilisation du compte épargne-temps

9.6.4.1. Le compte épargne-temps peut être utilisé pour indemniser notamment les congés désignés

ci-après :

1. Congés légaux :

- congé parental d'éducation prévu par les article L. 122-28-1 et suivants du code du travail ;
- congé sabbatique prévu par les articles L. 122-32-17 et suivants du code du travail ;
- congé pour création ou reprise d'entreprise par les articles L. 122-32-12, 13 et 28 du code du travail.

Ces congés sont pris dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi.

2. Congés pour convenance personnelle.

Les droits affectés au compte épargne-temps peuvent être utilisés en cours de carrière pour indemniser en tout ou partie des congés pour convenance personnelle d'au moins 2 mois.

Le salarié doit déposer une demande écrite de congés 3 mois avant la date de départ envisagée. L'employeur est tenu de répondre par écrit, dans le délai de 1 mois suivant la réception de la demande :

- soit qu'il accepte la demande ;
- soit qu'il la reporte par décision motivée. Dans ce cas, 2 mois après le refus de l'employeur, le salarié peut présenter une nouvelle demande dans les conditions précitées. Celle-ci ne peut alors être refusée, le défaut de réponse valant acceptation.

3. Congés de fin de carrière.

Les droits affectés au compte épargne-temps et non utilisés en cours de carrière permettent au salarié d'anticiper son départ à la retraite, sous réserve d'un délai de prévenance de 6 mois, ou bien, le cas échéant, après accord du cabinet ou de l'entreprise, de réduire sa durée du travail au cours

d'une préretraite progressive.

9.6.4.2. Les repos doivent être utilisés dans les 4 ans suivant l'ouverture de ces droits. Par dérogation à la loi, la durée maximale du congé pris pourra dépasser 6 mois.

9.6.4.3. Les droits affectés au CET peuvent également être utilisés pour alimenter un plan d'épargne financier des prestations de retraite ou pour racheter des trimestres d'assurance.

Ils peuvent également, dans les conditions légales, permettre le versement d'un complément de rémunération et ce y compris sur les droits antérieurement acquis.

9.6.5. Situation du salarié pendant le congé

1. Indemnisation du salarié.

Le salarié bénéficie pendant son congé d'une indemnisation calculée sur la base de son salaire réel au moment du départ dans la limite du nombre d'heures de repos capitalisées.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise.

2. Statut du salarié en congé.

L'absence du salarié pendant la durée indemnisée du congé est assimilée à un temps de travail effectif pour le calcul de l'ensemble des droits légaux et conventionnels liés à l'ancienneté.

3. Fin du congé.

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne-temps précède un départ à la retraite ou de façon plus générale un départ volontaire du salarié, celui-ci à l'issue de son congé reprend son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

9.6.6. Cessation et transmission du compte

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis après déduction des charges salariales.

Cette indemnité est égale au produit du nombre d'heures inscrites au compte par le salaire réel en vigueur à la date de la rupture. Elle est soumise au régime social et fiscal des salaires sauf pour sa part résultant d'un éventuel accord d'intéressement. L'indemnité compensatrice d'épargne-temps est versée dans tous les cas y compris en cas de faute grave ou lourde.

En cas d'application de l'article L. 122-12-2e alinéa du code du travail, l'indemnité prévue ci-dessus sera due sauf transfert de la valeur du compte, de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des 3 parties.

Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

9.6.7. Liquidation exceptionnelle des droits acquis

En l'absence de rupture du contrat de travail, une liquidation exceptionnelle des droits épargnés peut être demandée en salaire notamment dans les cas suivants :

- mariage du salarié ;

- naissance ou arrivée au foyer en vue de son adoption, d'un 3e enfant, puis de chaque enfant suivant ;

- divorce, lorsque le salarié conserve la garde d'un enfant au moins ;

- décès du bénéficiaire ou de son conjoint ;

- chômage du conjoint ;

- situation de surendettement du salarié.

Cette liste peut être modifiée selon dispositions légales.

Temps partiel.

Article 9.7

En vigueur étendu

La réduction de la durée de l'horaire collectif au regard de l'évolution de la durée légale peut concerner les salariés à temps partiel au sens de l'article L. 212-4-2 du code du travail. Leur temps de travail n'est toutefois normalement pas affecté et ne pourra l'être que par accord exprès écrit.

Avec accord du salarié, la durée du travail pourra être augmentée dans le cadre de la priorité d'embauche à temps plein et afin de satisfaire à l'obligation d'augmentation d'emploi.

Le nouvel horaire de travail, tenant compte des nécessités d'organisation de l'entreprise ou du cabinet, sera constaté dans un avenant au contrat de travail, au plus tard dans le mois suivant la mise en place du nouvel horaire collectif de travail.

Les heures complémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée du travail prévue au contrat.

Elles peuvent être effectuées à la demande de l'employeur en application du contrat de travail dans la limite de 1/10 de la durée contractuelle.

L'organisation des horaires de travail des salariés à temps partiel ne pourra comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption par jour ou une coupure d'une durée supérieure à 2 heures.

L'interruption pourra être supérieure à 2 heures entraînant une répartition de la durée du travail sur 4 jours avec l'accord du salarié.

Personnel d'encadrement.

Article 9.8

En vigueur étendu

Les membres du personnel d'encadrement soumis à l'horaire collectif et assujettis à contrôle de celui-ci se voient appliquer le présent titre.

Les membres du personnel d'encadrement concernés par le présent titre, qui ne sont pas soumis à l'horaire collectif de travail, du fait de l'indépendance dont ils bénéficient dans l'organisation de leur temps de travail, ne peuvent être employés plus de 217 jours par an hors effet de la journée de solidarité.

Est une journée, ou demi-journée, de travail selon le présent article celle qui, normalement travaillée, s'inscrit dans l'horaire habituel d'ouverture de l'entreprise ou celle, au-delà de celui-ci, dont l'employeur est antérieurement prévenue qu'elle sera ouverte, indication étant faite de sa motivation justifiée par les nécessités de l'emploi.

Un décompte mensuel des jours de travail sera établi par l'employeur de même que celui des jours de repos. Il sera notifié au salarié par tout moyen.

Le temps de repos sera déterminé dans chaque cabinet ou entreprise avec les salariés concernés selon les modalités d'organisation des horaires mis en place pour les autres catégories de salariés. Il sera pris dans l'exercice. En aucun cas le temps de repos quotidien ne pourra être inférieur à 13 heures sauf circonstances exceptionnelles et sans pouvoir être inférieur à 11 heures, ni le temps de repos hebdomadaire inférieur à 35 heures. Aucun cadre ne peut être employé par l'entreprise ou le cabinet plus de 6 jours par semaine. Le cadre peut refuser tout ordre l'amenant à violer ces dispositions.

Les temps de repos pourront être affectés à un CET mis en place dans le cabinet ou l'entreprise selon les modalités prévues ci-dessus.

Ces modalités s'appliquent quel que soit le mode retenu de répartition de la durée du travail.

La réduction du temps de travail ne peut avoir pour effet d'entraîner une détérioration des conditions d'emploi des cadres.

TITRE X : Dispositions spécifiques aux cadres

Objet - Champ d'application.

Article 10.1

En vigueur étendu

10.1.1. Le présent titre a pour objet de régler les conditions particulières de travail entre les employeurs et les cadres, et de leur assurer le maintien d'une position hiérarchique correspondant à ce rôle.

Les dispositions qu'il stipule se substituent aux dispositions générales de la convention collective ayant le même objet.

10.1.2. Les parties signataires conviennent expressément qu'il ne concerne que les cadres, si bien que peuvent s'en trouver exclues certaines catégories de personnel qui bénéficient éventuellement de l'inscription à des régimes de retraite et de prévoyance "cadres" sans pouvoir répondre aux critères de classification décrits ci-après.

Il est par contre spécifié que ces catégories de personnel qui ne justifient pas du statut de cadre continueront de bénéficier durant leur carrière du maintien des avantages acquis individuellement tels que définis à l'article 1.7 de la convention collective.

Personnel visé.

Article 10.2

En vigueur étendu

10.2.1. Le présent titre est applicable à partir du niveau IV échelon 1, tel qu'il figure dans les dispositions ci-après, ayant pour objet de définir la classification des cadres.

10.2.2. Sont seuls admis au statut de cadre les personnels des catégories répondant aux définitions données ci-après.

Y sont obligatoirement admis ceux qui, par leur classification antérieure, relevaient de la convention collective des cadres du 14 mars 1979, étendue le 23 novembre 1984.

Engagement.

Article 10.3 (1)

En vigueur étendu

10.3.1. L'engagement d'un cadre se fera sous forme d'un contrat de travail qui fera référence à la convention collective et à son titre " ingénieurs et cadres ". Un exemplaire en sera remis lors de l'embauche.

10.3.2. Le contrat de travail à durée indéterminée indiquera :

- la période d'essai ;
- la fonction exercée ;
- la classification et le coefficient hiérarchique ;
- le montant et la composition des appointements mensuels, ou éventuellement des éléments essentiels de la rémunération forfaitaire convenue en heures ou en jours ;
- la durée du travail ;
- l'énumération des éventuels avantages en nature ;
- les régimes de protection sociale ;
- les dispositions envisagées en matière de déplacement ;
- les accords collectifs applicables dans l'entreprise ;
- les avantages individuels contractualisés.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-3-1 du code du travail (arrêté du 24 juillet 2006, art. 1er).

Période d'essai.

Article 10.4

En vigueur étendu

10.4.1. Elle est de 3 mois pour tous les cadres et renouvelable d'un commun accord écrit stipulé 7 jours calendaires avant la fin de celle-ci pour une période au plus d'égale durée.

10.4.2. Toute rupture de la période d'essai et sauf clause plus favorable précisée dans la lettre d'engagement entraînera respect d'un préavis réciproque de 1 journée durant les 15 premiers jours calendaires, 1 semaine entre 15 jours et 42 jours calendaires, 2 semaines au-delà de 42 jours calendaires.

Délai-congé au-delà de la période d'essai.

Article 10.5

En vigueur étendu

10.5.1. Le délai-congé en matière de démission ou de licenciement des cadres après période d'essai est fixé à 3 mois, sauf clause plus favorable précisée par le contrat de travail.

10.5.2. En cas de licenciement, le cadre licencié qui aurait trouvé un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur 8 jours calendaires auparavant, quitter l'établissement avant expiration du délai-congé sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai. Son salaire sera arrêté à la date de son départ.

10.5.3. En cas de licenciement, le nombre d'heures d'absence rémunérées pour recherche d'emploi pendant le préavis et leurs modalités d'utilisation sont ceux fixés à l'article 3.6.

Indemnité de licenciement.

Article 10.6

En vigueur étendu

10.6.1. Elle est due par l'employeur au cadre licencié après 2 ans d'ancienneté sauf en cas de faute grave ou lourde.

10.6.2. Son montant est ainsi calculé :

Après 2 ans d'ancienneté et sans pouvoir être inférieure à l'indemnité légale, l'indemnité sera égale à 3/10 de mois par année d'ancienneté dans la fonction de cadre exercée dans le cabinet ou l'entreprise et plafonnée à l'équivalent de 9 fois le salaire réel moyen mensuel des 12 derniers mois ou 9 fois le dernier mois de salaire brut perçu (calcul le plus avantageux pour le cadre). En cas de licenciement économique le taux est porté à 3,5/10.

S'ajouteront les indemnités légales ou conventionnelles prévues pour les années où le cadre licencié était employé non cadre. La somme cumulée des 2 types d'indemnité sera plafonnée à 9 mois.

Clause de non-concurrence.

Article 10.8

En vigueur étendu

10.8.1. Tout cadre est libre d'engager des pourparlers en vue de changer d'employeur soit dans la même localité, soit ailleurs.

10.8.2. Si un accord particulier intervenait entre un cadre et un employeur pour limiter l'usage de ces dispositions, il devrait préciser notamment l'activité ou type d'activité et le rayon d'action géographique interdits, la durée de limitation et le montant de l'indemnité compensatrice.

Retraite et prévoyance.

Article 10.9

En vigueur étendu

Les cadres bénéficieront du régime conventionnel de prévoyance incapacité invalidité et décès assurant les prestations conventionnelles et légales. Le taux sera réparti selon les règles prévues sans que le montant de la part patronale soit inférieur à 1,50 % du plafond de la sécurité sociale pour la part affectée par priorité à la couverture d'avantages en cas de décès.

Congés payés.

Article 10.10

En vigueur étendu

Dans les cas exceptionnels où sur la demande de l'employeur les dates de congé d'un cadre seraient reportées légalement moins de 1 mois avant la date de départ primitivement prévue, les inconvénients en découlant seront compensés sous une forme appropriée, notamment la prise en charge des frais engagés, dédits, etc.

Dans les cas exceptionnels où un cadre absent pour congé serait rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de 2 jours ouvrables, hormis les délais de route, et les frais occasionnés par ce rappel lui seront remboursés.

Allocation de fin de carrière.

Article 10.11

En vigueur étendu

Les cadres bénéficiant du droit à allocation de fin de carrière dans les mêmes conditions que les autres catégories de personne. Toutefois le taux prévu à l'article 4.2.2 est porté à 3/10 de mois par année à partir de la onzième.

Rémunération.

Article 10.12

En vigueur étendu

10.12.1. Aucun cadre à temps plein ne peut être rémunéré à un taux inférieur à celui résultant, pour chaque emploi, des accords de salaires et au prorata pour les cadres à temps partiel.

10.12.2.

1. Entre les coefficients hiérarchiques 600 et 900 les salaires conventionnels sont définis par la formule

Salaire = S 600 + (K - 600) x p : (formule n° 1)

où

- S 600 est le salaire conventionnel correspondant au coefficient 600 ;

- K est le coefficient hiérarchique de l'emploi ;

- p est la valeur du point en euros ;

2. Valeur du point différentiel = p

salaire du coefficient 900 - salaire du coefficient 600

divisé par 900 - 600

(formule n° 2)

10.12.3. Révision des salaires conventionnels

A chaque révision, les nouveaux salaires sont calculés par fixation :

- du salaire conventionnel correspondant au coefficient 600 ;
- du salaire conventionnel correspondant au coefficient 900 ;
- de la valeur du point " p " calculée par la formule n° 2.

Classification.

Article 10.13

En vigueur étendu

A partir du niveau IV se situe la fonction de cadre elle correspond à des fonctions de représentativité du cabinet ou de l'entreprise près de la clientèle.

Le présent article a pour objet de permettre concrètement l'application de la présente annexe, et notamment de son article 2 (personnel visé).

Il précise les critères de classification et, pour chacun d'eux, les échelons qui permettent de situer chaque cadre sans ambiguïté.

10.13.1. Critères

Pour être admis dans la catégorie cadre, il est nécessaire de satisfaire convenablement à chacun des critères suivants :

- connaissances requises ;
- responsabilités ;
- autonomie ;
- type d'activité.

Il est rappelé que l'adhésion à un régime de prévoyance et de retraite des cadres antérieure à la convention collective est un avantage acquis à titre personnel, qui ne constitue pas une raison suffisante pour accéder à la classification et donc à la rémunération conventionnelle des cadres.

Critère 1 - Connaissances requises

La formation théorique et pratique est acquise :

- soit dans le cadre de la formation scolaire initiale ;
- soit dans le cadre de la formation continue et notamment de la valorisation des acquis de l'expérience.

Les diplômes concernés sont :

- le DPLG ;
- les diplômes d'ingénieur ;
- un diplôme sanctionnant une formation universitaire spécialisée équivalente ;
- une certification équivalente obtenue par la formation continue ou la VAE.

Pour le niveau IV échelon 1, le critère " connaissances requises " pourra être considéré comme satisfait si, à défaut de répondre aux conditions de diplômes ci-dessus, l'employé a acquis effectivement un niveau de connaissances équivalent.

Critère 2 - Responsabilité

Le cadre assure de façon permanente, dans le ou les secteurs d'activité qui lui sont dévolus, l'organisation, la gestion, l'administration, la représentation extérieure, le suivi technique et financier, ainsi que l'animation, le commandement et le contrôle de tout collaborateur d'un échelon inférieur ou égal au sien.

Critère 3 - Autonomie

Son autonomie est définie dans le cadre d'instructions permanentes concernant la conception, l'organisation, la coordination, la réalisation et le contrôle. Dans ce cas, il a toute initiative pour mener à bien les missions qui lui sont confiées. Celles-ci sont pour les 3 premiers échelons :

- niveau IV échelon 1 : missions particulières et déterminées ;

- niveau IV échelon 2 : missions multiples couvrant plusieurs secteurs techniques intra-professionnels ;

- niveau IV échelon 3 : missions de haute technicité dans ces mêmes secteurs.

Critère 4 - Type d'activité et complexité

Le cadre assure le choix des moyens, des matériels et des méthodes de travail en fonction des données :

- niveau IV échelon 1 : techniques et réglementaires dans un domaine déterminé ;

- niveau IV échelon 2 : techniques et réglementaires, économiques, sociales dans des domaines

multiples et nettement différenciés ;

- niveau IV échelon 3 : techniques et réglementaires, économiques, sociales dans des domaines complexes et de haute technicité.

10.13.2. Echelons

La classification des cadres comporte 4 échelons le dernier d'entre eux étant laissé à l'initiative de l'employeur.

Promotion et formation.

Article 10.14

En vigueur étendu

En cas de vacance ou de création de postes de cadres, l'employeur fera, en priorité, appel aux membres du personnel qui auront les aptitudes nécessaires à pouvoir prétendre à cet emploi.

Déplacements.

Article 10.15

En vigueur étendu

10.15.1. Les frais de déplacement et frais de séjour sont à la charge de l'employeur et doivent faire l'objet d'une avance suffisante.

Les déplacements des cadres sont effectués comme suit :

- par chemin de fer en première classe et, de nuit, en couchettes première classe ;

- par bateau et avion en classe tourisme.

10.15.2. L'utilisation par un cadre de sa voiture personnelle est facultative et doit être autorisée par écrit soit annuellement, soit à chaque occasion.

Cette autorisation précisera que le propriétaire du véhicule est assuré de façon illimitée pour sa responsabilité civile au tiers ainsi que pour les personnes transportées.

Les suppléments d'assurance " affaires ", " tous risques " et " individuelle de transport " seront à la charge du cadre.

Les indemnités kilométriques ne pourront être inférieures à celles du barème fiscal.

Mission de longue durée nécessitant un changement de résidence dans l'un des pays visés au titre VI.

Article 10.16 En vigueur étendu

En cas de mission de longue durée le nécessitant, tous les frais occasionnés par un éventuel changement de résidence pour l'intéressé et sa famille sont à la charge de l'employeur et payés sur justificatifs.

Les devis d'estimation de ces frais sont soumis pour accord à l'employeur préalablement à leur engagement.

Les frais de voyage et de déménagement lors du retour dans la région dans laquelle la famille vivait précédemment seront également à la charge de l'employeur soit en fin de mission, soit en cas de licenciement, sauf en cas de faute grave ou lourde. Cet engagement vaut 6 mois après celle-là ou celui-ci.

TITRE XI : Classification des emplois non cadres

Descriptif général.

Article 11.1

En vigueur étendu

La classification se caractérise par l'instauration de 3 niveaux et de 7 échelons permettant de positionner l'ensemble des emplois non cadres de la profession et de permettre le classement individuel des salariés dès lors que tous les critères sont remplis.

Niveau d'accueil.

Article 11.2

En vigueur étendu

La période de présence au niveau I est de 1 an. Dans le cas où il serait envisagé de différer cette promotion, un entretien individuel sera effectué, avant l'échéance de la période, portant notamment sur des engagements réciproques en termes de projet professionnel de formation. Cet entretien donnera lieu à l'écriture d'un compte rendu de conclusions signé par les parties.

Caractéristiques des niveaux.

Article 11.3

En vigueur étendu

Le niveau I est un niveau d'exécution non spécialisée.

Le niveau II est un niveau d'exécution spécialisée.

Le niveau III est un niveau de conception, d'organisation et de commandement.

Grille des classifications en application de l'article L. 133.5 du code du travail

Eléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de classification

NIVEAU : I

ECHELON :

COEFFICIENT : 200

NIVEAU de formation + : Niveau VI - Education nationale

AUTONOMIE initiative : Sous contrôle permanent

FONCTION : Exécution de travaux sans difficultés particulières à partir de directives simples.

TECHNICITE : Sans mise en oeuvre de connaissances particulières autres que celles acquises du fait de l'intégration dans le cabinet ou l'entreprise.

NIVEAU : II

ECHELON : 1

COEFFICIENT : 236

NIVEAU de formation + : Niveaux V à V bis. Education nationale.

AUTONOMIE initiative : Limitée aux travaux simples avec contrôles fréquents.

FONCTION : Exécute les travaux simples de sa spécialité.

TECHNICITE : Maîtrise de sa technique.

NIVEAU : II

ECHELON : 2

COEFFICIENT : 259

NIVEAU de formation + : Niveaux V à V bis. Education nationale.

AUTONOMIE initiative : Limitée aux travaux habituels avec contrôles fréquents.

FONCTION : Exécute les travaux habituels de sa spécialité, possibilité d'aide technique non habituelle.

TECHNICITE : Bonne maîtrise de sa technique.

NIVEAU : II

ECHELON : 3

COEFFICIENT : 281

NIVEAU de formation + : Niveaux IV. Education nationale.

AUTONOMIE initiative : Limitée aux travaux habituels avec contrôles ponctuels.

FONCTION : Exécute les travaux habituels de sa spécialité, possibilité d'aide technique.

L'aide technique telle que définie à cet échelon implique pour l'employeur un souci promotionnel.

TECHNICITE : Parfaite maîtrise de sa technique.

NIVEAU : III ++

ECHELON : 1

COEFFICIENT : 306

NIVEAU de formation + : Niveaux III Education nationale.

AUTONOMIE initiative : Est responsable de la bonne exécution de son travail, se contrôle et rend compte.

FONCTION : Organise les travaux de sa spécialité et ceux de ces assistants à partir de directives précises et permanentes.

TECHNICITE : Réalise les travaux habituels de sa spécialité.

NIVEAU : III ++

ECHELON : 2

COEFFICIENT : 364

NIVEAU de formation + : Niveaux III Education nationale.

AUTONOMIE initiative : Initiative très large dans la réalisation de son travail.

Est responsable de sa bonne exécution.

Il rend compte à sa hiérarchie.

FONCTION : Organise les travaux de sa spécialité et ceux de ses assistants à partir de directives générales.

Assure la formation spécifique du personnel mis à sa disposition. TECHNICITE : Réalise tous les travaux de sa spécialité et intègre les techniques connexes ou les finalités du cabinet ou de l'entreprise.

NIVEAU III :

ECHELON : 3

COEFFICIENT : 450

NIVEAU de formation + : Niveaux III. Education nationale.<rl AUTONOMIE initiative : Initiative très large dans la réalisation de son travail.

Est responsable de sa bonne exécution.

Il rend compte, à son initiative, à sa hiérarchie.

FONCTION : Organise les travaux ou missions de sa spécialité.

Anime et assure la formation du personnel mis à sa disposition.

TECHNICITE : Haute technicité.

Bonne connaissance et intégration des techniques connexes dans son actions.

+ Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par formation équivalente, soit par expérience professionnelle dans le cadre d'une action de VAE.

++ A ce niveau d'emploi correspondent des fonctions dotées d'un commandement hiérarchique. A partir de ce seuil les collaborateurs peuvent bénéficier d'avantages spécifiques de retraite en application de l'article 36 de l'annexe I à la convention collective nationale de retraite des cadres du 14 mars 1947 ayant créé le régime de retraite des cadres

TITRE XII : Commissions paritaires.

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux négocient dans le cadre de commissions paritaires nationales et régionales suivant les modalités ci-après.

Commission paritaire nationale de la négociation collective (CPNNC).

Article 12.1

En vigueur étendu

12.1.1. Missions et composition

La commission paritaire nationale de la négociation collective (CPNNC) est chargée dans le cadre national des missions suivantes :

- interpréter à la demande les textes de la convention collective nationale ;

- proposer et rédiger des avenants à la présente convention collective sur proposition d'une organisation syndicale employeur ou salarié ;

- négocier et fixer les salaires minima conventionnels.

La composition est la suivante :

- collège employeur : 10 représentants maximum à répartir entre les organisations syndicales d'employeurs représentatives au plan national ;

- collège salarié : 10 représentants désignés à raison de 2 membres pour chaque organisation syndicale de salariés représentative au plan national.

Chaque représentant employeur ou salarié doit pouvoir justifier de la validité de son mandat lors de

ces réunions.

12.1.2. Fonctionnement

Réunions, siège et présidence.

La commission paritaire nationale de la négociation collective se réunit au moins 2 fois par an pour débattre des thèmes dont elle est chargée (notamment conformément à l'art. 7.5.). Aucun point mis à l'ordre du jour par les différentes organisations syndicales ne pourra être écarté des négociations et fera l'objet d'un examen spécifique et d'une réponse circonstanciée. Elle élit en son sein une présidence composée d'un président et d'un vice-président.

Lorsque le président appartient au collège employeur, le vice-président appartient au collège salarié et alternativement tous les 2 ans.

La durée des mandats est fixée à 2 ans.

Le secrétariat est assuré par le secrétariat du paritarisme (association paritaire)

Fonctions de la présidence :

La présidence a pour fonction de coordonner et d'animer l'activité de la commission paritaire nationale, de convoquer par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme, les organisations syndicales aux réunions par lettre recommandée avec accusé de réception ou tout moyen adapté dans un délai de 15 jours avant la date de celle-ci en y joignant les dossiers nécessaires, et de rédiger un relevé de conclusions de chaque séance.

12.1.3. Procédures

12.1.3.1. Interprétation des textes conventionnels.

La commission paritaire nationale, sur saisine individuelle ou collective de salariés ou d'employeurs, a pour mission de résoudre les problématiques liées à la compréhension des articles de la présente convention collective.

Ces questions sont portées à l'ordre du jour de sa prochaine réunion et adressées aux membres de la commission 15 jours avant la date de celle-ci.

12.1.3.2. Proposition et rédaction de textes conventionnels.

La commission paritaire nationale sur saisine des organisations syndicales, patronales ou salariales a pour mission d'actualiser les articles de la présente convention collective et de proposer l'écriture de nouveaux textes conventionnels.

12.1.3.3. Extension et publication.

Le secrétariat du paritarisme a en charge de procéder à toutes les formalités administratives notamment en vue de l'extension de l'accord et du dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi du lieu de conclusion, et au greffe du conseil des prud'hommes territorialement compétent.

Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP).

Article 12.2

En vigueur étendu

12.2.1. Missions et composition

12.2.1.1. Missions.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle a notamment pour objet, d'analyser la situation économique et celle de l'emploi dans la profession et de définir une politique de formation.

Elle a pour rôle d'étudier les besoins de la branche, et en particulier de :

- participer à l'étude des moyens de formation et de perfectionnement professionnels existants pour les différents niveaux de qualification, notamment les CQP, le plan de formation prioritaire, etc. ;
- rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser, en liaison avec les organismes agréés de formation, les critères de qualité et de suivi des actions de formation ;
- permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans leur ressort professionnel et territorial ;
- étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible, notamment au regard des évolutions économiques, sociales et technologiques ;
- procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi et notamment d'être organisme prescripteur des activités de l'observatoire des métiers.

Dans le cadre de sa mission, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la

formation professionnelle (CPNEFP) procède périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères concernés et notamment le ministère de l'éducation nationale et le ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaire, en concertation avec l'échelon régional ;
- des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menés dans la profession.

Elle est chargée des relations avec l'OPCA-PL dont elle est l'interlocuteur représentatif de la profession. Elle négociera avec lui la prise en compte des salaires des stagiaires.

Afin de l'aider dans ses travaux, il est instauré au niveau régional ou interrégional, des commissions paritaires destinées notamment à faire remonter l'information. Ces commissions examineront notamment les raisons pouvant conduire à différer ou refuser un stage selon les modalités à définir dans le règlement intérieur de la commission paritaire nationale de l'emploi. En cas de non-fonctionnement desdites commissions, la commission nationale se substituera à celles-ci.

12.2.1.2. Composition.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle est composée de :

- collège employeurs : 10 représentants maximum à répartir entre les organisations syndicales d'employeurs représentatives au plan national ;

- collège salariés : 10 représentants maximum, désignés à raison de 2 membres pour chaque organisation syndicale de salariés représentatives au plan national

Chaque représentant employeur ou salarié doit pouvoir justifier de la validité de son mandat lors de ces réunions.

12.2.2. Fonctionnement

Réunions, siège et présidence.

- la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle se réunit au moins 3 fois par an pour débattre des thèmes dont elle est chargée. Elle élit en son sein une présidence composée d'un président et d'un vice-président ;
- lorsque le président appartient au collège employeur, le vice-président appartient au collège salarié et alternativement tous les 2 ans ;
- la durée des mandats est fixée à 2 ans ;
- le secrétariat est assuré par le secrétariat du paritarisme de l'association paritaire.

Fonctions de la présidence

La présidence a pour fonction de coordonner et d'animer l'activité de la commission paritaire nationale, de convoquer par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme, les organisations syndicales aux réunions par lettre recommandée avec accusé de réception ou tout moyen adapté dans un délai de 15 jours avant la date de celle-ci en y joignant les dossiers nécessaires, et de rédiger un relevé de conclusions de chaque séance.

Commissions paritaires régionales (CPR).

Article 12.3

En vigueur étendu

12.3.1. Missions et composition

12.3.1.1. Missions.

Les commissions paritaires régionales (CPR) sont chargées, en relais des commissions nationales, dans le cadre de chaque région administrative sauf regroupement entre elles des missions suivantes :

- suivi de l'application de la CCN ;
- analyse de l'emploi et des besoins de formation professionnelle ;
- conciliation de différends individuels ou collectifs sur saisine d'employeurs ou de salariés.

12.3.1.2. Composition.

Les commissions paritaires régionales sont composées de membres mandatés par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national :

- collège des employeurs, 5 représentants maximum à répartir entre les organisations patronales représentatives au plan national ;

- collège des salariés, 5 représentants maximum à raison

de 1 représentant pour chaque organisation syndicale de salariés représentative au plan national.

Chaque représentant employeur ou salarié doit pouvoir justifier de la validité de son mandat lors des réunions.

Les représentants des syndicats de salariés ne devront subir aucune entrave dans l'exercice de leur mission. Ils bénéficieront de la protection prévue à l'article L. 412-18 du code du travail dans les

conditions définies par celui-ci, dès lors qu'ils sont salariés des professions relevant de la présente convention.

12.3.2. Fonctionnement

Réunions

Les commissions paritaires régionales se réunissent 2 fois par an.

Siège

Lors de la première réunion à l'initiative de la partie la plus diligente et dans un délai maximal de 1 mois le siège est fixé par chaque région. Il sera affiché dans chaque cabinet ou entreprise.

Présidence

La commission paritaire régionale élit en son sein une présidence composée d'un président et d'un vice-président.

Lorsque le président appartient au collège employeur, le vice-président appartient au collège salarié et alternativement tous les 2 ans.

La durée des mandats est fixée à 2 ans.

Fonctions de la présidence

La présidence a pour fonction de coordonner et d'animer l'activité de la commission paritaire régionale, de convoquer par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme les organisations syndicales aux réunions par lettre recommandée avec accusé de réception ou tout moyen adapté dans un délai de 15 jours avant la date de celle-ci en y joignant les dossiers nécessaires, et de rédiger un relevé de conclusions de chaque séance à transmettre au secrétariat de l'association paritaire pour diffusion.

12.3.3. Procédure de conciliation

Tout conflit individuel est porté devant la commission paritaire régionale où est né le différend, sans préjudice du droit pour l'intéressé de saisir la juridiction de droit commun compétente.

La commission paritaire est saisie par le demandeur au moyen d'une requête adressée par pli recommandé. La requête expose avec tous les éléments d'appréciation le ou les points sur lesquels porte le différend.

La présidence porte à l'ordre du jour de la prochaine réunion la requête.

La commission assure sa mission de conciliation, selon les modalités suivantes :

- convocation des parties par lettre recommandée avec accusé de réception ;
- avec cette convocation, copie de la requête du demandeur est transmise au défendeur ;
- les parties ou leurs représentants dûment mandatés se présentent avec la faculté de se faire assister par un défenseur de leur choix, sauf empêchement majeur reconnu valable par la commission paritaire régionale ;
- la non-comparution de la partie demanderesse vaut renonciation à la conciliation ;
- la non-comparution de la partie défenderesse vaut acceptation de la demande ;
- la commission paritaire régionale dresse procès-verbal de l'absence de l'une ou l'autre des parties et lui envoie copie.

La commission paritaire régionale entend les parties et tente de les concilier.

Si la conciliation est obtenue, la commission paritaire régionale le constate en un procès-verbal circonstancié, établi en 4 exemplaires dûment signés et contenant l'exposé précis des thèses en présence, des points sur lesquels l'accord a été obtenu, des concessions réciproques des parties et de leurs engagements.

Si la conciliation n'est pas obtenue, la commission paritaire régionale constate la non-conciliation en un procès-verbal circonstancié, établi en 4 exemplaires dûment signés, et contenant l'exposé précis des thèses en présence, des points sur lesquels le litige persiste et, éventuellement, de ceux sur lesquels un accord a été obtenu et des propositions faites par les parties et la commission.

La commission paritaire régionale remet un exemplaire à chacune des parties, en classe un exemplaire dans ses archives et adresse le dernier exemplaire à la commission paritaire nationale de la négociation collective.

Financement du paritarisme.

Article 12.4

En vigueur étendu

12.4.1. Finalités

Les parties signataires confirment leur attachement à développer une politique de négociation conventionnelle et de dialogue social de qualité, ce qui implique la mise en oeuvre de financements et de moyens appropriés. C'est dans cet esprit que les signataires ont entendu définir les modalités de financement de leurs travaux afin de garantir le droit des salariés et des employeurs. En conséquence, il a été convenu :

- de renforcer la communication paritaire de la branche professionnelle, notamment sur l'appropriation du droit conventionnel ;
- de contribuer à développer le dialogue social par la représentation des organisations syndicales patronales et salariales ;
- d'améliorer la formation économique, sociale et syndicale.

A cet effet, il est institué un fonds de fonctionnement et de développement du paritarisme.

12.4.2. Financement

12.4.2.1. Sources du financement.

Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation patronale annuelle de 0,25 %, assise sur la masse salariale brute des cabinets ou entreprises.

12.4.2.2. Collecte (1).

Les partenaires sociaux mandatent l'OPCA-PL, 6, rue des Batignolles, 75017 Paris pour recouvrer cette cotisation auprès des cabinets et entreprises relevant de la présente convention.

La cotisation est appelée en même temps mais distinctement des cotisations de financement de la formation continue. Elle fera l'objet d'une comptabilité distincte.

12.4.2.3. Utilisation des fonds.

a) Remboursements des frais des négociateurs :

- frais de déplacement (transport, repas, hébergement) des représentants employeurs et représentants salariés des cabinets ou entreprises concernés appelés à participer aux travaux et réunions diverses ;
- reversement aux employeurs de la branche de la rémunération (salaires et charges) de leurs salariés, représentants mandatés par leur organisation syndicale représentative auprès des instances professionnelles de la branche au niveau national ou régional.

b) Financement des frais de fonctionnement :

- frais de secrétariat, d'édition, de diffusion, d'information liés à la convention collective nationale et aux diverses commissions y afférentes ;
- frais de collecte de la cotisation du paritarisme ;

- frais de fonctionnement de l'association paritaire de gestion du paritarisme.

c) Financement des actions paritaires :

- frais impartis aux actions définies à l'article 12.4.1.

12.4.3. Association paritaire de gestion du paritarisme

12.4.3.1. Composition.

L'association est composée de membres mandatés par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national :

- collège des employeurs, 5 représentants maxima à répartir entre les organisations patronales représentatives au plan national ;

- collège des salariés, 5 représentants maxima à raison de 1 représentant pour chaque organisation syndicale de salariés représentative au plan national.

Chaque représentant employeur ou salarié doit pouvoir justifier de la validité de son mandat lors des réunions.

Les membres de l'association établissent les statuts et un règlement intérieur définissant les modalités de prise en compte des différentes dépenses liées à l'application du présent chapitre et fixant les modalités de gestion des fonds collectés pour présentation et validation de celui-ci par la commission paritaire nationale de la négociation collective.

12.4.3.2. Missions (Modifié par avenant du 31 mai 2006).

L'association est chargée :

- de fixer des règles de financement des activités ;

- de déterminer un budget prévisionnel ;

- de définir l'enveloppe mise à disposition des partenaires sociaux pour mener les actions définies paritairement.

Elle est chargée annuellement :

- de vérifier la conformité de l'utilisation des fonds aux règles définies pour le financement des activités ;

- de tenir une comptabilité et d'établir un budget en début d'année et un bilan en fin d'année ;

- de proposer des schémas de répartition des fonds en vue d'arbitrer entre les demandes des différentes commissions le budget annuel du paritarisme ne pouvant sauf accord être dépassé.

Les parties contractantes conviennent que les dispositions du présent chapitre y compris le taux et la répartition des cotisations pourront être revues en fonction de l'examen des statistiques portant sur l'utilisation de celui-ci.

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention à durée indéterminée auprès du ministre du travail, de l'emploi, et de la cohésion sociale. Elles conditionnent son entrée en vigueur à ladite extension, à l'exception de son titre VIII relatif à la formation professionnelle applicable au 1er janvier 2006. Un exemplaire en sera déposé au conseil de prud'hommes de Paris et à la direction du travail compétente.

(1) Article étendu sous réserve que la collecte par l'organisme paritaire collecteur agréé fasse l'objet d'une comptabilité séparée (arrêté du 24 juillet 2006, art. 1er).