

Convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007¹

BROCHURE JO 3348

IDCC 2666

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Préambule

Les CAUE sont des associations départementales issues de la loi sur l'architecture du 3 janvier 1977. Ils assument des missions de service public définies à l'article 7 de la loi dans un cadre et un esprit associatif.

Cette présente convention collective nationale règle les obligations réciproques et les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des Conseils d'Architecture, d'Urbanisme et de l'Environnement (CAUE). Cette convention est un outil ouvert et évolutif permettant d'assurer l'harmonie nécessaire à la réalisation des missions de service public des CAUE.

Elle a pour but d'harmoniser le statut contractuel de l'ensemble du personnel des CAUE, notamment au sujet des conditions de travail, des évolutions de carrière et de promotion tout en tenant compte de la spécificité des CAUE.

Champ d'application

La présente convention s'applique à tous les salariés des associations Conseils d'Architecture, d'Urbanisme et de l'Environnement, dont les statuts sont définis par le titre II de la loi sur l'architecture n° 77-2 du 3 janvier 1977 et par le décret n° 78-172 du 9 février 1978, ainsi qu'aux salariés des Unions Régionales et de la Fédération Nationale, sur l'ensemble de la métropole et des départements d'Outre-Mer.

Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur de la convention collective

L'entrée en application de la présente convention coïncidera avec la date de parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Révision

La convention peut être révisée à tout moment après une demande faite par une ou plusieurs des parties signataires et adhérents.

La partie qui prend l'initiative d'une demande de révision doit l'accompagner d'un projet de rédaction sur les points à réviser et l'adresser par lettre recommandée avec accusé de réception:

— à tous les signataires et adhérents,

— au siège de la Fédération Nationale des CAUE qui sera chargée de réunir dans un délai de 3 mois maximum l'ensemble des parties concernées pour que s'engagent les négociations en vue de la révision proposée.

Les articles de la convention ainsi révisés feront l'objet d'un avenant soumis à la publicité prévue à l'article L. 132-10 du Code du Travail.

¹ Étendue par arr. 27 févr. 2008, JO 6 mars, applicable à compter de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Dénonciation

La convention peut être dénoncée, en totalité ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties signataires, conformément à la législation en vigueur.

La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires et adhérents de la convention et doit donner lieu à dépôt, conformément à l'article L. 132-10 du Code du Travail.

La dénonciation doit être précédée d'un préavis de trois mois.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée s'il y a eu accord ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Lorsque la convention a été dénoncée par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation.

La Fédération Nationale des CAUE sera chargée de réunir l'ensemble des parties concernées pour que s'engagent les négociations.

Pour le cas où la convention qui a été dénoncée n'a pas été remplacée par une nouvelle convention, les salariés concernés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis en application de la convention.

Extension

Les partenaires sociaux demanderont l'extension de la Convention Collective Nationale, dès la signature de celle-ci par les parties contractantes.

Force obligatoire

La convention collective des CAUE s'applique dans tous les CAUE entrant dans son champ d'application, sans possibilité de dérogation aux dispositions développées dans la présente convention collective, sauf mesures plus favorables.

Avantages acquis

La présente convention ne peut être la cause de la suppression ou de la réduction des avantages individuels acquis par le personnel en fonction à la date de la signature de la présente convention.

Toutefois, les avantages institués par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'ajouter aux avantages déjà accordés pour le même objet par voie de contrat de travail, d'accord d'entreprise ou par usage au sein des CAUE.

Titre I

Liberté d'opinion et exercice du droit syndical

Conformément à la loi, les parties contractantes reconnaissent à chacun sa liberté d'opinion et celle d'adhérer à une organisation syndicale de son choix.

Elles reconnaissent également aux syndicats la liberté d'exercer leur action et les dispositions des articles L. 122-45 et L. 412-2 du Code du Travail qui s'appliquent de plein droit aux salariés.

Notamment :

Les employeurs et salariés ne doivent en aucun cas prendre en considération au sein de l'entreprise les origines et opinions de quiconque, non plus que l'appartenance à un syndicat.

Les employeurs ne doivent pas non plus en tenir compte pour arrêter leur décision concernant l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline et les congédiements, la rémunération, l'avancement ou la promotion.

Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation, ou une race de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de l'exercice normal du droit de grève ou de ses convictions religieuses.

L'employeur ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale.

1.1 - Autorisations d'absence

Sous réserve d'un préavis de six jours ouvrables, des autorisations d'absence sont accordées aux salariés mandatés par leurs organisations syndicales pour les représenter aux réunions préparatoires et plénières de la Commission Paritaire Nationale de la Convention Collective en charge de concilier sur les différends individuels et collectifs, de proposer ou interpréter les textes conventionnels, de négocier les salaires minima de la grille de classification.

Ces absences sont considérées comme temps de travail effectif. Elles ne font l'objet d'aucune retenue sur salaire et ne sont pas décomptées des congés payés.

1.2 - Indemnité de déplacement

La prise en charge des frais de déplacement et de séjour des salariés et employeurs participant aux réunions de la Commission Paritaire Nationale de la Convention Collective est assurée par le Fonds de fonctionnement de la Convention Collective dans les conditions ci-dessous.

Chaque organisation syndicale peut désigner un représentant qui sera autorisé à s'absenter.

Déplacement en train

Le remboursement des frais de déplacement s'effectue sur la base d'un billet SNCF de seconde classe.

Déplacement en avion

Le remboursement des frais de déplacement des résidents dans les départements d'outre-mer s'effectuent sur présentation d'un billet d'avion en classe économique.

Pour la métropole, si le déplacement en avion s'avère plus économique en soi, ou par économie de frais d'hôtel, le remboursement des frais de déplacement sur cette base est également accepté.

Déplacement en voiture

Le défraiement s'effectue sur la base des kilomètres parcourus au tarif kilométrique SNCF d'un billet de

seconde classe auquel s'ajoutent les frais annexes (parking, péage).

Restauration hébergement

Les frais de restauration sont remboursés à raison de 1 repas par journée sur justificatif selon le barème publié par l'administration fiscale au Journal Officiel chaque année.

Les frais d'hébergement sont remboursés sur la base d'une nuitée et d'un petit-déjeuner par personne en hôtel 2 étoiles.

En cas d'hébergement ou de retour tardif (arrivée domicile après 22 heures), un second repas est pris en charge.

1.3 - Membres de la Commission Paritaire Nationale de la Convention Collective

Les salariés ayant reçu un mandat de leur organisation syndicale en vue de siéger dans la Commission Paritaire Nationale de la Convention Collective bénéficient, en cas de licenciement de la protection attribuée aux délégués syndicaux par l'article L. 412-18 du Code du Travail.

1.4 - Représentation du Personnel

a- Sections Syndicales

Chaque syndicat représentatif peut constituer une section syndicale dans chacun des huit périmètres géographiques définis ci-dessous, celle-ci assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

1 - Nord/Ile-de-France : régions Nord-Pas-de-Calais, Haute-Normandie, Picardie et Ile-de-France.

2 - Nord-ouest: régions Basse-Normandie, Bretagne et Pays-de-la-Loire.

3 - Centre ouest: régions Centre, Poitou-Charentes et Limousin.

4 - Grand est: régions Champagne-Ardenne, Lorraine, Alsace, Bourgogne et Franche-Comté.

5 - Auvergne/Alpes : régions Auvergne et Rhône-Alpes.

6 - Sud-ouest: régions Aquitaine et Midi-Pyrénées.

7 - Sud est: régions Languedoc-Roussillon, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse.

8 - Outremer: Guadeloupe, Martinique, Guyane et île de la Réunion.

Le fonctionnement et les droits de ces sections syndicales sont régis par les dispositions des articles L. 412 6 à L. 412-10 du Code du Travail.

b- Délégués syndicaux

Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale peut désigner un délégué syndical. Celui-ci bénéficie des attributions et protections prévues par les articles L. 412-11 et suivants du Code du Travail.

c- Délégués du personnel

Des délégués du personnel sont mis en place dans les CAUE, les salariés à temps partiel comptant pour un entier.

L'éligibilité, la composition, le fonctionnement, les pouvoirs des délégués du personnel sont régis par les articles L. 421-1 et suivants du Code du Travail.

d- Représentants au Conseil d'administration

Conformément aux statuts des Conseils d'Architecture d'Urbanisme et de l'environnement, l'ensemble du personnel de chaque CAUE élit en son sein un représentant au conseil d'administration qui siège avec voix consultative.

Les détenteurs de ce mandat bénéficient, en cas de licenciement, de la protection attribuée aux délégués du

personnel par l'article L. 425-1 du Code du Travail.²

1.5 - Comité d'hygiène, de sécurité des conditions de travail

Dans les CAUE comptant 50 salariés au moins, un Comité d'Hygiène et de Sécurité des Conditions de Travail (CHSCT) est constitué dans les conditions prévues par les articles L. 236-1 et suivants du Code du Travail.

Dans les CAUE, de moins de 50 salariés comportant des délégués du personnel, ceux-ci sont investis des missions incombant aux membres des CHSCT.

1.6 - Comité d'entreprise

Un comité d'entreprise est créé dans les conditions prévues par la loi à partir de 50 salariés.

L'éligibilité, la composition, le fonctionnement, les pouvoirs du comité sont régis par les articles L. 431-1 et suivants du Code du Travail.

La subvention de fonctionnement du comité d'entreprise propre à lui assurer l'exécution de ses missions est fixée par l'article L. 434-8 du Code du Travail.

² *Al. exclu de l'extension par arr. 27 févr. 2008, JO 6 mars*

Titre II

Classifications professionnelles et niveaux de qualification

2.1 – Préambule

Les parties signataires se sont entendues sur la nécessité de la mise en place d'une grille de classification des salariés pour adopter un système plus approprié aux réalités techniques et sociales de la profession.

La présente classification a pour objet de favoriser l'emploi qualifié.

À cette fin il est décidé :

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

2.2 - Définitions générales des critères et des niveaux

La grille de classification des salariés des CAUE comporte cinq niveaux d'emplois définis par des critères classant suivants précisés dans le tableau progressif des contenus de classification, sans priorité ni hiérarchie.

Ceux-ci sont:

- Contenu de l'activité,
- Autonomie et initiative
- Technicité,
- Diplômes, Formation et expérience.

1^{er} Critère - Contenu de l'Activité :

Il s'agit de la part de production du CAUE déléguée au salarié par l'employeur. Cette part se mesure à la nature complexe et variée et quantitative des directives transmises au salarié pour remplir ses actions et missions.

2^{ème} Critère - Autonomie et l'initiative:

Il faut dissocier l'autonomie, liée au contrat de travail et au contenu de l'emploi proposé ou occupé par le salarié, de l'initiative, qui est le fait du salarié. La première comme la seconde sont donc des paramètres essentiels devant être analysés et mesurés au gré de la vie professionnelle du salarié lors des bilans annuels ou intermédiaires.

3^{ème} Critère - Technicité :

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

4^{ème} Critère - Formation et/ou expérience:

La formation initiale ou continue correspond à un niveau de connaissance théorique, sanctionnée par un diplôme de l'éducation nationale ou un diplôme admis en équivalence, d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), d'une attestation de suivi de formation délivrée par un organisme de formation.

L'expérience professionnelle correspond à des connaissances acquises par une pratique répétée d'actions ou de missions par l'observation du milieu professionnel et individuel.

Celle-ci peut être validée par la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Niveau I

Position 1 :

Les salariés, de niveau I position 1, effectuent des travaux de très simple exécution, ne nécessitant pas de connaissance particulière selon des instructions précises, et font l'objet d'un contrôle permanent.

Les emplois de ce niveau demandent une simple adaptation aux conditions du cadre de travail.

Cette position est une position d'accueil pour les salariés ayant acquis un diplôme de niveau VI de l'Éducation nationale, mais n'ayant ni formation, ni spécialisation professionnelle.

Position 2 :

Les salariés de niveau I position 2 effectuent des travaux de simple exécution selon des instructions précises et font l'objet d'un contrôle fréquent.

Ils possèdent et mettent en œuvre des connaissances acquises par :

- un diplôme de niveau V bis, V de l'Éducation Nationale,
- des formations continues,
- et/ou une expérience professionnelle et extraprofessionnelle.

Niveau II

Position 1 :

Les salariés de niveau II position 1 effectuent des actions simples de leur métier selon des instructions précises faisant l'objet d'un suivi régulier.

Les emplois de ce niveau nécessitent des initiatives contrôlées très élémentaires.

Ces salariés sont, dans cette limite, responsables de leur exécution.

Ils possèdent et mettent en œuvre une connaissance partielle des techniques de leur métier acquises par:

- un diplôme de niveau IVb de l'Éducation Nationale.
- des formations continues,
- et/ou une expérience professionnelle et extraprofessionnelle.

Position 2 :

Les salariés de niveau II position 2 effectuent des actions courantes de leur métier selon des instructions précises faisant l'objet d'un suivi ponctuel.

Les emplois de ce niveau nécessitent des initiatives contrôlées dans le choix des procédures permettant les actions dont ils ont la charge.

Ces salariés sont, dans cette limite, responsables de leur exécution.

Ils possèdent et mettent en œuvre une connaissance partielle des techniques de leur métier acquises par:

- un diplôme de niveau IVa de l'Éducation Nationale,
- des formations continues
- et/ou une expérience professionnelle et extraprofessionnelle.

Niveau III

Position 1 :

Les salariés de niveau III, position 1 effectuent des actions courantes de leur métier selon des instructions

générales faisant l'objet d'un suivi éventuel et d'une validation par action.

Les emplois de ce niveau nécessitent des initiatives validées dans le choix des procédures permettant les actions dont ils ont la charge.

Ces salariés sont, dans cette limite, responsables de leur exécution.

Ils possèdent et mettent en œuvre une connaissance confirmée des techniques de leur métier acquises par :

- un diplôme de niveaux III, de l'Éducation Nationale,
- des formations continues
- et/ou une expérience professionnelle et extraprofessionnelle.

Position 2 :

Les salariés de niveau III position 2 effectuent des actions complexes de leur métier selon des directives générales faisant l'objet d'un suivi éventuel et d'une validation par action.

Les emplois de ce niveau nécessitent des initiatives validées dans le choix des procédures permettant les actions dont ils ont la charge.

Ces salariés sont, dans cette limite, responsables de leur exécution.

Ils possèdent et mettent en œuvre une connaissance confirmée des techniques de leur métier acquises par :

- un diplôme de niveaux III, de l'Éducation Nationale, des formations continues
- et/ou une expérience professionnelle et extraprofessionnelle.

Position 3 :

Les salariés de niveau III position 3 effectuent des actions complexes de leur métier selon des directives générales faisant l'objet d'une validation en phase finale.

Les emplois de ce niveau nécessitent des initiatives autonomes, dans le choix des procédures et moyens permettant les actions dont ils ont la charge.

Ces salariés sont, dans cette limite, responsables de leur exécution.

Ils possèdent et mettent en œuvre des connaissances maîtrisées des techniques et des outils de leur métier acquises par :

- un diplôme de niveaux III, de l'Éducation Nationale, des formations continues
- et/ou une expérience professionnelle et extraprofessionnelle.

Niveau IV

Position 1 :

Les salariés de niveau IV position 1 réalisent et organisent des missions à partir de directives générales, à charge d'en rendre compte à leur direction

Les emplois de ce niveau nécessitent, une autonomie contrôlée, et d'une part la maîtrise des outils nécessaires à la réalisation des missions et d'autre part la capacité à analyser les contraintes liées à l'activité.

Ces salariés sont, dans cette limite, responsables de leur exécution.

Ils possèdent et mettent en œuvre des connaissances maîtrisés de leur métier acquises par :

- un diplôme de niveaux II de l'Éducation Nationale,
- des formations continues,
- et/ou une expérience professionnelle et extraprofessionnelle.

Dans la réalisation de ces missions, ils peuvent:

- être amenés à accomplir des fonctions de représentation simple auprès de tiers,
- être amenés à transmettre leur savoir et leur expérience professionnelle et extraprofessionnelle.

Position 2 :

Les salariés de niveau IV position 2 réalisent et organisent des missions à partir de directives générales, à charge d'en informer leur direction.

Les emplois de ce niveau nécessitent, dans le cadre d'une entière autonomie, d'une part la maîtrise des outils nécessaires à la réalisation des missions confiées d'autre part la capacité à analyser les contraintes liées à l'activité et la capacité à proposer des choix de réalisation.

Ces salariés sont, dans cette limite, responsables de l'accomplissement de leurs missions.

Ils possèdent et mettent en œuvre des connaissances maîtrisées de leur métier acquises par:

- un diplôme de niveau II de l'Éducation Nationale, —des formations continues,
- et/ou une expérience professionnelle et extraprofessionnelle.

Dans la réalisation de ces missions, ils peuvent:

- être amenés à accomplir des missions de représentation auprès de tiers,
- être appelés à transmettre leur savoir et leur expérience professionnelle et extraprofessionnelle,
- être assisté d'autres salariés.

Position 3 :

Les salariés de niveau IV position 3 réalisent et organisent des missions complexes à partir des orientations du CAUE, sous condition d'en informer leur direction.

Les emplois de ce niveau nécessitent, dans le cadre d'une autonomie de délégation de pouvoir, d'une part la maîtrise des moyens et des contraintes de l'activité, d'autre part la capacité à exercer des choix, à définir des outils et à mobiliser des compétences.

Ces salariés sont, dans cette limite, responsables de la réalisation et l'organisation de leurs missions.

Ils possèdent et mettent en œuvre les connaissances maîtrisées de leur métier acquises par:

- un diplôme de niveau II ou I de l'Éducation Nationale,
- des formations continues,
- et/ou une expérience professionnelle et extraprofessionnelle.

Dans la réalisation de leurs missions, ils peuvent:

- être amenés à organiser le travail des salariés appelés à les assister et en assurer l'animation,
- être amenés à assumer des missions de représentation auprès de tiers,
- être appelés à transmettre leur savoir et leur expérience professionnelle et extraprofessionnelle.

Niveau V

Les salariés de niveau V réalisent, organisent, coordonnent et/ou encadrent les activités du CAUE selon les orientations et/ou objectifs définis par les instances statutaires.

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

Ces salariés sont, dans cette limite, responsables de leur charge.

Ils possèdent et mettent en œuvre les compétences maîtrisées de leur métier acquises par:

- un diplôme de niveau II ou I de l'Éducation Nationale,
- des formations continues,
- et/ou une expérience professionnelle et extraprofessionnelle.

2.3 - Coefficients hiérarchiques

Les coefficients hiérarchiques correspondant aux cinq niveaux sont les suivants

Niveaux	Positions	Coefficients	Éducation nationale
Niveaux I			
	Position 1	300	VI
	Position 2	320	CAP V bis, V
Niveau II			BP
	Position 1	340	IVb
	Position 2	360	IVa
Niveau III			BTS
	Position 1	400	III
	Position 2	440	III
	Position 3	500	III
Niveau IV			Licence, école, archi., ingénieurs
Cadres T assimilés	Position 1	530	II
Cadres E encadrants	Position 2	560	II
	Position 3	600	II,I
Niveau V	Position I	700	II,I

Grille des salaires minimaux

La valeur du point applicable aux coefficients hiérarchiques définis par la classification professionnelle est fixée à 4,66 euros à dater de la mise en vigueur de la présente convention sur la base de 35 heures hebdomadaires soit 151,67 heures mensuelles.

Le niveau I position I de la grille de classification restera en tout état de cause supérieur ou égal à la valeur du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

En conséquence, les barèmes des salaires minimums en fonction des coefficients hiérarchiques afférents aux diverses qualifications professionnelles résultent du tableau ci-après.

Cette grille sera à modifier, chaque année, selon le montant du point issu de la négociation annuelle établissant cette dernière pour une valeur Janvier.

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaire minimal mensuel ³
Niveau I			
	Position 1	300	1398,00
	Position 2	320	1491,20
Niveau II			
	Position 1	340	1584,40
	Position 2	360	1677,60
Niveau III			

³ Valeur du point à la date de signature de la CCN: 4,66 euros

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaire minimal mensuel
	Position 1	400	1864,00
	Position 2	440	2050,40
	Position 3	500	2330,00
Niveau IV			
Cadres T assimilés	Position 1	530	2496,80
Cadres E encadrants	Position 2	560	2609,60
	Position 3	600	2796,00
Niveau V	Position 1	700	3262,00

Les partenaires sociaux se réuniront chaque fin d'année dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale de la Convention Collective pour négocier sur les salaires minimaux lesquels feront l'objet d'un avenant à la présente convention collective qui fera l'objet du dépôt légal et d'une demande d'extension, dès sa signature, dans les conditions et formes prévues par le Code du Travail.

2.4 – Cadre

Le statut de cadre est acquis à partir du niveau IV position 1 coefficient 530 pour les cadres T assimilés et le niveau IV position 2 coefficient 560 pour les cadres E encadrants.

2.5 - Polyvalence et polytechnicités

La polyvalence et les polytechnicités doivent être reconnues. Elles se caractérisent pour son titulaire par la pratique accessoire et répétée de plusieurs activités techniques distinctes de sa fonction principale.

La polyvalence et les polytechnicités ouvrent droit à l'attribution de points supplémentaires par tranche de cinq points, avec un plafonnement égal à la moitié de l'écart entre les coefficients de deux positions contiguës, s'ajoutant au coefficient hiérarchique sans pour autant modifier la qualification contractuelle.

Le contrat de travail et ou le bulletin de salaire identifient la fonction, les polyvalences et les polytechnicités exercées, mais positionnent en priorité la fonction dominante dans les documents sus mentionnés.

2.6 - Évolution de carrière

Les définitions des niveaux et positions donnés à l'article 2 du présent chapitre doivent permettre la promotion des salariés, l'acquisition de compétences et le développement de leur technicité. L'évaluation de carrière doit permettre d'analyser la progression des connaissances et compétences afin de réviser le coefficient attribué en raison des définitions générales citées (article 2.2).

Au-delà d'une période de trois mois, tout salarié effectuant des actions et missions permanentes ou répétées relevant de niveaux et positions professionnels supérieurs à sa classification doit être classé dans le niveau ou la position correspondant à ceux-ci.

À cet effet, la situation des salariés fait l'objet, au cours de leur carrière, d'un entretien professionnel, séparé de l'entretien individuel, au plus tard un an après leur entrée dans l'association, et par la suite selon une période biennale.

2.7 - Date d'application de la nouvelle classification

Dès l'entrée en application de la Convention Collective et dans un délai de six mois les salariés seront classés selon les principes décrits dans le présent chapitre.

2.8 - Méthode de classement

Le salaire réel brut de base ne détermine pas le coefficient de classification et peut être supérieur au salaire minima correspondant au coefficient.

Le salaire minimum correspondant au coefficient ne diminue aucunement le salaire brut de base acquis.

Le classement des salariés doit s'opérer comme suit:

- Prendre en compte les compétences et la nature des métiers ou fonctions réellement exercés,
- Confronter ces éléments aux définitions générales des 5 niveaux et 11 positions,
- Se référer au tableau synoptique des critères de classement,
- S'approprier les définitions du glossaire.

Il n'y a pas de concordance entre les nouveaux coefficients hiérarchiques et ceux qui auraient pu être utilisés antérieurement. Le statut cadre des salariés ne peut être remis en cause, il est considéré comme un avantage acquis à titre individuel au sein des CAUE.

L'expérience et les formations acquises des salariés sont des éléments prépondérants et doivent être prises en compte pour le classement.

L'absence de diplôme ne doit pas constituer un obstacle au classement lorsque le salarié possède une technicité acquise par expérience professionnelle.

La pratique accessoire et répétée de plusieurs compétences distinctes d'une fonction principale constitue la polyvalence et la polytechnicité. Elle autorise l'attribution de points supplémentaires.

L'information des salariés se fait au cours de réunions où l'employeur, les salariés, et les délégués du personnel, s'ils existent, échangent sur les principes de la classification.

Des entretiens d'évaluation de carrière sont organisés par l'employeur, au cours de ceux-ci, l'employeur et le salarié échangent sur la prise en compte des différents critères de la classification à l'aide des documents définis par ce chapitre (tableau progressif des contenus de classification, tableau synoptique de notations, glossaire des termes employés).

L'employeur informe le salarié de son classement: emploi, niveau, position, coefficient, et le lui notifie par écrit à l'issue de l'entretien sous quinzaine.

En cas de désaccord, le salarié peut demander, par écrit, à l'employeur un réexamen motivé, sous un mois.

En cas de désaccord persistant, le salarié peut saisir, par écrit via sa présidence, la Commission Paritaire Nationale de la Convention Collective des CAUE, 20-22, rue du Commandeur - 75014 - Paris.

A- Tableau progressif des contenus de classification

La grille à critères classant repose sur la définition de niveaux et positions de qualification à travers des critères prédéterminés pour chaque niveau et position par évolution progressive du contenu des définitions des critères de classement de la grille de classification.

Niveau I Position 1 Ce niveau et cette position accueillent des salariés sans formation, ni spécialisation particulière. À ce niveau et position apparaissent les notions : - de travaux de très simple exécution, - d'instructions précises, - de contrôle permanent, - de diplôme VI de l'Éducation nationale.
Niveau I Position 2 À ce niveau et position apparaissent les notions : - de travaux de simple exécution, - d'instructions précises, - de contrôle fréquent, - de diplôme professionnel de niveau V bis, V de l'Éducation nationale, - de formation continue, d'expérience professionnelle et extraprofessionnelle.
Niveau II - Position 1 À ce niveau et position apparaissent les notions : - d'actions simples du métier, - de connaissances techniques partielles, - de responsabilité d'exécution, - d'initiatives contrôlées, - de suivi régulier, - de diplôme professionnel de niveau IV b de l'Éducation nationale
Niveau II Position 2 À ce niveau et position apparaissent les notions : - d'actions courantes du métier, - de suivi ponctuel, - de capacité à choisir des procédures, - de diplôme professionnel de niveau IV a de l'Éducation nationale.
Niveau III - Position 1 À ce niveau et position apparaissent les notions : - d'instructions générales, - de suivi éventuel, - de validation par action, - d'initiatives validées, - de diplôme professionnel de niveau III de l'Éducation nationale.
Niveau III - Position 2 A ces niveau et position apparaissent les notions : - d'actions complexes ; - de directives générales.
Niveau III - Position 3 À ce niveau et position apparaissent les notions : - de validation en phase finale, - d'initiatives autonomes, - de connaissances maîtrisées des outils et des techniques.
Niveau IV - Position 1 À ce niveau et position apparaissent les notions : - de réalisation et organisation de missions, - d'analyse des contraintes liées à l'activité, - d'autonomie partielle, - de compte-rendu de mission, - de connaissances maîtrisées du métier, - des fonctions de représentation simple, - de transmission de savoir et d'expérience, - de diplôme professionnel de niveau II de l'Éducation nationale.

Niveau IV - Position 2 À ce niveau et position apparaissent les notions : - d'autonomie complète, - d'information de la direction, - de responsabilité dans l'accomplissement de la mission, - de capacité à proposer des choix de réalisation, - des missions de représentation, - d'être assisté par d'autres salariés.
Niveau IV - Position 3 À ce niveau et position apparaissent les notions : - de missions complexes, - d'orientation du CAUE, - d'autonomie de délégation de pouvoir, - de maîtrise des moyens et des contraintes de l'activité, - d'exercer des choix, - de définir des outils, - de mobiliser des compétences, - d'organiser et d'animer le travail de salariés, - de diplôme professionnel de niveau II, I de l'Éducation nationale.
Niveau V - Position 1 À ce niveau et position apparaissent les notions : - d'organisation, d'encadrement et de coordination des activités du CAUE, - d'autonomie de délégation permanente de gestion économique et sociale, - de maîtrise des moyens, des contraintes, - de définition des choix, - de réalisation d'orientations et d'objectifs.

B- Tableau synoptique des critères classants

Le tableau synoptique de la grille à critères classant permet de visualiser les définitions de la grille et de déterminer une notation des compétences par critère, niveau et position indépendants les uns des autres.

Ce tableau doit être lu :

— Horizontalement de droite à gauche, sans priorité ni hiérarchie entre eux.

— Verticalement, il révèle une notation des critères par niveaux et positions.

Le coefficient attribué sera obtenu en divisant l'addition des notations des critères classant par son nombre total (soit quatre). Le résultat considéré doit être rapproché des coefficients de la grille de classification sur la base d'un arrondi à la moitié de la différence entre le coefficient inférieur et le coefficient supérieur au résultat de la moyenne obtenue.

Exemple 1 : contenu activité = 470 ; Autonomie/initiative = 530 ; Technicité = 480 ; Formation, diplôme, expérience = 520.

$$470 + 530 + 480 + 520 = 2000/4 = 500$$

↳ soit un classement au Niveau III, Position 3, coefficient 500.

Ce coefficient correspond à la base de salaire en dessous de laquelle il n'est pas possible de rémunérer le salarié.

Exemple 2 : contenu activité = 510 ; Autonomie/initiative = 540 ; Technicité = 500 ; Formation, diplôme, expérience = 530.

$$510 + 540 + 500 + 530 = 2080/4 = 520$$

↳ soit un classement au Niveau IV, Position I, coefficient

Niv	Pos	Contenu activité	Autonomie initiative	Technicité	Formation Diplôme, titre, certification Expérience	Échelle de notation	Coef
I	1	Travaux de très simple exécution selon des instructions précises	Travaux effectués avec contrôle permanent	Sans mise en service de connaissance particulière, simple adaptation aux conditions de cadre de travail	Diplôme de niveau VI de l'E.N Formation générale	300	300
						320	
	2	Travaux de simple exécution selon des instructions précises	Travaux effectués avec contrôles fréquents	Notions de base mises en œuvre par application de connaissances technologiques, professionnelles.	Diplômes de niveau Vb-V de l'E.N - Formation gérer de technologique ou professionnelle (BIP - CAP)	320	320
					Expérience	330	
						340	
II	1	Actions simples du métier, selon des instructions précises.	Actions effectuées avec suivi régulier.	Connaissance partielle des techniques du métier, acquise par formation et/ou expérience	Diplôme de niveau IVb de l'E.N Formation générale technologique ou professionnelle	340	340
		Responsabilité de l'exécution dans cette limite	Initiatives contrôlées très élémentaires		Expérience	350	
						360	
	2	Actions courantes du métier selon des instructions précises	Actions effectuées avec suivi ponctuel	Connaissance partielle des techniques du métier acquise par formation et/ou expérience	Diplôme de niveau IVa de l'I. N Formation générale technologique ou professionnelle	360	360
			Initiatives contrôlées		Expérience	380	
		Responsabilité de l'exécution dans cette limite				400	

Niv	Pos	Contenu activité	Autonomie initiative	Technicité	Formation Diplôme, titre, certification Expérience	Échelle de notation	Coef
III	1	Actions courantes du métier selon des instructions générales	Actions effectuées avec suivi éventuel et validation par action	Connaissance confirmée des techniques du métier acquise par formation et/ou expérience	Diplôme de niveau III de l'E.N - Formation gérer de technologique ou professionnelle	400	400
		Responsabilité de l'exécution dans cette limite	Initiatives validées	Capacité à choisir des procédures	Expérience	410	
						420	

					430	
					440	
	2	Actions complexes du métier selon des directives générales	Actions effectuées avec suivi éventuel et validation par action	Connaissance confirmée des techniques du métier acquise par formation et/ou expérience	Diplôme de niveau III de l'E.N - Formation gérer de technologique ou professionnelle	440
		Responsabilité de l'exécution dans cette limite	Initiatives validées	Capacité à choisir des procédures	Expérience	450
						460
		X				470
				X		480
						490
						500
	3	Actions complexes du métier selon des directives générales	Actions effectuées avec validation en phase Anale	Connaissance maîtrisée des techniques et des outils du métier acquise par formation et/ou expérience	Diplôme de niveau III de l'E.N - Formation gérer de technologique ou professionnelle	500
		Responsabilité de l'exécution dans cette limite	Initiatives autonomes	Capacité à choisir des moyens	Expérience	510
					X	520
			X			530

Niv	Pos	Contenu activité	Autonomie initiative	Technicité	Formation Diplôme, titre, certification Expérience	Échelle de notation	Coef
IV	1	Missions à partir de directives générales	Missions organisées et réalisées sous la condition d'en rendre compte à la direction	Connaissance maîtrisée des techniques et des outils du métier acquise par formation et/ou expérience Analyse des contraintes liées à l'activité	Diplôme de niveau II de l'E.N - Formation gérer de technologique ou professionnelle	530	530
		Fonctions de représentations simples auprès de tiers	Autonomie partielle		Expérience	540	
		Transmission de savoir et d'expérience professionnelle				550	

	Responsabilité de l'exécution dans cette limite				560	
2	Missions à partir de directives générales	Missions organisées et réalisées sous la condition d'en informer la direction	Connaissance maîtrisée des techniques et des outils du métier acquise par formation et/ou expérience Analyse des contraintes liées à l'activité Capacité à proposer des choix de réalisation	Diplôme de niveau II de l'E.N. - Formation gérer de technologique ou professionnelle	560	560
	Assistance de salariés	Autonomie			570	
	Missions de représentation auprès de tiers				580	
	Transmission de savoir et d'expérience professionnelle				590	
	Responsabilité de l'accomplissement dans cette limite				600	
3	Missions complexes à partir d'orientations Automation et organisation de salariés	Missions organisées et réalisées sous la condition d'en informer la direction	Connaissance maîtrisée des techniques, des outils, des moyens, des contraintes de l'activité, du métier Capacité à exercer des choix de réalisation Capacité à définir des outils Capacité à mobiliser des compétences	Diplôme de niveau II et I de l'E.N - Formation gérer de technologique ou professionnelle	600	600
	Missions de représentation auprès de tiers	Autonomie de délégation de pouvoir		Expérience	625	
	Transmission de savoir et d'expérience professionnelle				650	
	Responsabilité de l'accomplissement dans cette limite				700	

Niv	Pos	Contenu activité	Autonomie initiative	Technicité	Formation Diplôme, titre, certification Expérience	Échelle de notation	Coef
V	1	Les salariés de ce niveau coordonnent et/ou encadrent les activités de l'entreprise sous l'autorité de l'employeur, ils sont dans cette limite responsables de la réalisation des orientations et/ou objectifs des instances statutaires		Compétences des connaissances du métier	Diplôme de niveau II et I de l'E.N	700	700
		Responsabilité de leurs charges dans cette limite	Autonomie de délégation permanente de gestion économique et sociale	Capacité à définir les outils Capacité à définir les compétences Capacité à définir les choix	Formation gérer de technologique ou professionnelle	725	
					Expérience	750	
						775	
						800	

C- Glossaire des termes employés

Action : faculté d'agir.

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

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

Classification : système de classement et de hiérarchisation des qualifications.

Complexe : nécessitant des efforts d'analyse.

Connaissance : acquisition de savoirs et de savoir-faire.

Courant : présentant des difficultés et des efforts de réalisation.

Effectuer : accomplir une tâche.

Élémentaire : présentant peu de difficultés et sans effort de réalisation.

Emploi : ensemble d'actions et de missions en relation avec une fonction.

Exécuter : mener à bien une procédure.

Expérience : connaissance acquise par la pratique, qu'elle soit professionnelle ou extraprofessionnelle.

Fonction : prise en charge d'un ensemble d'opérations et de décisions se définissant en rapport avec des compétences et à des qualités techniques.

Initiative : aptitude à entreprendre spontanément.

Instruction : explication verbale ou écrite.

Maîtrise : sûreté d'un savoir-faire.

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

Mission : charge confiée pour exécution.

Moyen : une procédure technique.

Objectif : but à atteindre.

Orientation : direction déterminée à partir de repères.

Outil : ensemble de moyens.

Polyvalence : capacité d'exercer dans plusieurs champs d'activité.

Polytechnicité : capacité de maîtriser plusieurs techniques.

Qualification : degré de capacité professionnelle attesté par un diplôme ou expérience professionnelle.

Réaliser : aboutir à une finalité.

Responsabilité : capacité d'assumer un acte professionnel.

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

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

Stratégies : ensemble d'orientations et décisions.

Technique : ensemble des procédés d'une compétence professionnelle.

2.8 - Suivi de l'application de la nouvelle classification

Les problèmes généraux et particuliers susceptibles d'être posés par l'interprétation de la présente classification pourront être soumis pour avis et conciliation, par la partie la plus diligente et par courrier motivé à la Commission Paritaire Nationale de la Convention Collective.

2.9 - Modèle de lettre de notification de classement

Raison sociale:

Adresse de l'Entreprise : Salarié

(Nom, prénom, adresse) Date :

M.

Depuis le..., vous êtes au service de notre entreprise en qualité de...

Conformément au chapitre II de la Convention Collective Nationale des CAUE, instituant une nouvelle méthode de classification des emplois, et faisant suite à notre entretien du..., où nous avons échangé sur votre qualification au regard des critères classant, nous vous notifions qu'à dater du..., vous serez classé(e) comme suit :

Emploi :

Niveau :

Position:

Coefficient hiérarchique:

Par ailleurs, nous vous informons qu'à cette date, votre salaire réel brut de base sera porté à :

Veuillez agréer, M..., l'expression de nos sentiments distingués.

(Signature de l'Employeur)

2.10 - Modèle de saisine de la commission paritaire nationale de la convention collective

Nom

Prénom

Monsieur le Président,

Organisme

Adresse

Date

Monsieur le Président de la Commission Paritaire nationale de la convention collective

Je conteste le nouveau classement attribué à mon emploi, et conformément à la Convention Collective Nationale, je souhaite que ma situation fasse l'objet d'un examen de votre part pour avis et conciliation.

En effet, j'occupe l'emploi de... (développez vos arguments)

Bien évidemment, je compléterai mon point de vue lors de l'entretien que vous voudrez bien m'accorder dans un délai d'un mois.

Je serai assisté de M^r/M^{me}... (précisez le nom et qualité)

Dans l'attente, recevez, Monsieur le Président, l'expression de mes sincères salutations.

Signature

Titre III

Formation professionnelle tout au long de la vie

3.1 – Principes

La formation tout au long de la vie professionnelle vise à créer les conditions d'une mobilisation en faveur de l'emploi et du nécessaire développement des compétences des salariés,

Les partenaires sociaux se donnent comme objectifs :

- L'intégration des publics jeunes et demandeurs d'emploi au sein des CAUE,
- La reconnaissance professionnelle par la qualification et le maintien dans l'emploi,
- L'évolution professionnelle des salariés, acteurs de leur formation,
- La validation des connaissances et expériences professionnelles,
- La mise en œuvre d'une politique de tutorat des publics en formation,
- L'information relative à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les partenaires sociaux affirment leur volonté à conduire des actions de formations professionnelles, dans le cadre :

- de la professionnalisation,
- du plan de formation prioritaire de branche,
- du droit individuel à la formation des salariés,
- du Congé Individuel de Formation.

3.2 - Adhésion à un organisme paritaire collecteur agréé⁴

Les CAUE adhèrent à Uniformation, organisme paritaire collecteur agréé au titre du plan de formation, de la professionnalisation et du congé individuel de formation, dont le siège est à Paris au 43, boulevard Diderot 75012 PARIS, pour la collecte des contributions stipulées par la présente convention au titre de la participation des employeurs au financement de la formation à compter de la date d'expiration de l'agrément d'Habitat Formation.

3.3 - Versement des contributions à la formation

Dans le respect de l'article R. 964-13 du code du travail, les CAUE versent leurs contributions au titre de la formation professionnelle continue définie ci-après à l'organisme paritaire collecteur agréé Habitat Formation.

Entreprises de moins de 10 salariés :

La contribution est fixée à 0,95 % de la masse salariale annuelle brute des salaires versés pour l'année précédente.

Elle est versée à hauteur de :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation,
- 0,80 % au titre du Plan de formation

Entreprises de 10 à 20 salariés :

⁴ Mod. par Avenant n° 9, 6 juin 2011, étendu par arr. 24 févr. 2012 JO 29 févr., applicable à la date d'expiration de l'agrément d'Habitat formation

La contribution est fixée de 1,05 % de la masse salariale annuelle brute des salaires versés pour l'année précédente.

Elle est versée à hauteur de :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation,
- 0,90 % au titre du Plan de formation,

Entreprises de 20 salariés et plus :

La contribution est fixée de 1,60 % de la masse salariale annuelle brute des salaires versés pour l'année précédente.

Elle est versée à hauteur de :

- 0,50 % au titre de la professionnalisation,
- 0,90 % au titre du Plan de formation,
- 0,20 % au titre du Congé Individuel de Formation.

Pour le financement des congés individuels de formation des titulaires de contrat à durée déterminée, toutes les entreprises, sans considération de l'effectif, versent à Habitat Formation une contribution égale à 1,00 % de la masse salariale annuelle brute des salariés en CDD.

3.4 - La professionnalisation

Les parties signataires du présent accord confient à la Commission Paritaire Nationale de la convention collective CPNCC, 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 œuvre de la professionnalisation sans préjuger des capacités de financement par l'organisme collecteur.

3.4.1- Le contrat de professionnalisation⁵

Les parties signataires du présent accord confirment la vocation première et prioritaire du contrat de professionnalisation à accueillir, mobiliser, motiver les publics jeunes et les demandeurs d'emploi souhaitant s'intégrer, évoluer au sein de notre branche professionnelle par l'acquisition ou l'amélioration de connaissances aboutissant à une classification qualifiante.

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 % de la durée du contrat et au minimum 150 heures.

La durée du contrat de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois et/ou la durée de sa formation jusqu'à 50 % de celle-ci, dès lors que le salarié prépare un titre, un diplôme, ou un certificat de qualification professionnelle.

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).

⁵ Mod. par Avenant no 9, 6 juin 2011, étendu par arr. 24 févr. 2012 JO 29 févr., applicable à la date d'expiration de l'agrément d'Habitat formation.

Parcours de formation

Les parcours de formation doivent répondre aux besoins réels des bénéficiaires et être précédés d'une évaluation individuelle.

Dans un délai de deux 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 CPNCC, 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 85 % du salaire minima conventionnel correspondant au titre, diplôme, certificat de qualification professionnelle préparé.

Les dépenses liées au maintien de la rémunération et au frais de formation (pédagogie, transport, repas etc.) sont définies en CPNCC et prises en charge par «Uninformation» suivant un forfait horaire de 9.15 € pour un contrat en CDD et 19.15 € pour les contrats en CDI.⁶

3.4.2- La période de professionnalisation

Les partenaires sociaux du présent accord confirment les objectifs essentiels des périodes de professionnalisation à savoir :

- de favoriser l'évolution professionnelle des salariés intéressés,
- de mettre en œuvre des politiques de gestion prévisionnelle des compétences au sein des entreprises et dans la branche professionnelle,
- de capitaliser, par des unités de valeur, les formations suivies et les expériences professionnelles acquises,
- de faire bénéficier les salariés intéressés d'une priorité d'accès au dispositif de Validation des acquis de l'Expérience (VAE).

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 d'entreprises et des technologies,
- les salariés comptant dix ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins quarante-cinq ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise,
- les salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise.
- les femmes reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux 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

⁶ Avenant no 9, 6 juin 2011, étendu.

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).

Parcours de formation

Les parcours de formation doivent répondre aux besoins réels des bénéficiaires en s'appuyant sur le relevé de décisions de l'évolution de carrière prévu à l'article 2.6 de la CCN des CAUE ainsi que sur la production de conclusions d'un bilan de compétences ou d'un projet 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 CPNCC, pour alimenter les données statistiques de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche professionnelle.

Rémunérations

Les entreprises bénéficieront de la possibilité à réaliser des formations hors temps de travail, ces heures de formation, à concurrence de 80 heures par an, donnent droit au versement d'une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié formé.

Financement

Les dépenses liées au maintien de la rémunération et au frais de formation (pédagogie, transport, repas etc...) sont définies en CPNCC et prises en charge par Habitat Formation.

3.5 – Apprentissage

Les parties signataires du présent accord décident de ne pas effectuer de transfert de fonds au titre du Financement du fonctionnement des centres de formation d'apprentis.

3.6 – Tutorat⁷

Le développement du tutorat est de nature :

- à engager dans un acte solidaire le CAUE, l'Apprenant et le Tuteur,
- à accroître la qualité et l'efficacité de l'insertion professionnelle,
- à professionnaliser le rôle du tutorat en dotant le tuteur de compétence et d'un statut qualifiant.

Définition du tuteur:

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

⁷ Mod. par Avenant n° 9, 6 juin 2011, étendu par arr. 24 févr. 2012 JO 29 févr., applicable à la date d'expiration de l'agrément d'Habitat formation.

Objectifs du tuteur:

Les objectifs contenus dans la mission sont:

- accueillir, aider, informer, guider les bénéficiaires de contrats et de périodes de professionnalisation,
- organiser l'activité des apprenants et contribuer à l'acquisition de leurs connaissances professionnelles,
- assurer la liaison avec les organismes de formations,
- 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.

Financement :

Les dépenses liées au maintien de la rémunération et au frais de formation (pédagogie, transport, repas etc...) sont définis en CPNCC et prises en charge par Habitat Formation dans la limite d'un double plafond de 15 euros par heure de formation et 40 heures de formation.

« Uniformation » prendra en charge les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale dans la limite d'un plafond de 230 euros par mois et par bénéficiaire pour une durée maximale de six mois.⁸

3.7 - Les formations prioritaires

Sont prioritaires, au titre de la professionnalisation, les formations en lien avec les missions et les domaines d'activité des CAUE.

3.8 - Le plan de formation⁹

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

— Adaptation au poste de travail

Toute action de formation suivie par le salarié pour assurer l'adaptation à son poste de travail constitue un temps de travail effectif et donne lieu au maintien de la rémunération.

— Évolution et maintien dans l'emploi

Toute action de formation suivie par le salarié liée à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi, rendue nécessaire par la stratégie économique, l'évolution technologique et la structuration de l'entreprise, est mise en œuvre pendant le temps de travail et donne lieu au maintien de la rémunération,

— Développement des compétences

Toutes actions de formation ayant pour objet le développement des compétences sont mises en œuvre:

- soit pendant les heures de travail, avec maintien de la rémunération,
- soit hors du temps de travail, à concurrence de 80 heures par an imputable au contingent d'heures

⁸ Avenant n° 9, 6 juin 2011, étendu.

⁹ Mod. par Avenant n° 9, 6 juin 2011, étendu par arr. 24 févr. 2012 JO 29 févr., applicable à la date d'expiration de l'agrément d'Habitat formation.

supplémentaires donnant droit, au salarié, à une allocation de formation versée par l'employeur, égale à 50 % de sa rémunération nette exclue de charges sociales.

Les actions de formation font l'objet d'un accord écrit conclu entre le salarié et l'employeur spécifiant : l'objet de la formation, la durée, la date de celle-ci, la rémunération, l'organisme de formation et les engagements réciproques (rémunération, allocation de formation, emploi et classification à l'issue de la formation)

Afin de répondre aux besoins spécifiques de la branche et en vue de développer des actions de formation accessibles à tous les collaborateurs sur des compétences stratégiques, un compte de groupe est créé.

— Alimentation du compte de groupe :

Le compte de groupe est abondé par prélèvement sur les contributions versées au titre du plan de formation. Ce prélèvement est égal à 0,40 % de la masse salariale quelle que soit la taille de l'entreprise.

— Utilisation des contributions collectées :

Les fonds mutualisés sur le compte de groupe permettent la prise en charge financière d'actions de formation sur les thèmes considérés comme prioritaire pour la branche. Les priorités de formation sont validées annuellement par la CPNCC. Elles sont modifiées en fonction des données issues de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications. Les modalités de prise en charge des actions de formation par le compte de groupe sont définies et actualisées chaque année par la CPNCC.

— Gestion administrative

La gestion administrative du compte de groupe est confiée à l'OPCA «Uni-formation». Celui-ci ouvre dans sa comptabilité un compte spécifique intitulé «Compte de groupe des CAUE» afin de transcrire les flux de collecte et de dépense. La création et le fonctionnement de ce compte sont définis par une convention signée entre l'OPCA et la fédération Nationale des CAUE qui est mandatée à cet effet par la CPNCC.¹⁰

— Suivi :

Un bilan annuel est présenté par l'OPCA « Uniformation » aux membres de la CPNCC en charge du pilotage du dispositif.¹¹

— Rémunérations

Les dépenses liées au maintien de la rémunération et aux frais de formation (pédagogie, transport, repas etc...) sont définies en CPNCC et prises en charge par Habitat Formation dans le cadre du compte de groupe spécifique des CAUE.

¹⁰ Avenant n° 9, 6 juin 2011, étendu.

¹¹ Avenant n° 9, 6 juin 2011, étendu

3.9 - Le Droit Individuel à la formation¹²

Le DIF a pour priorité la réalisation d'un projet de promotion professionnelle au sein de la branche d'activité.

Il est réalisé à l'initiative du salarié :

- soit dans le temps de travail, par accord de l'employeur et contractualisation entre les parties, spécifiant l'objet de la formation, la durée et la date de la formation et les engagements réciproques (rémunération, temps de formation dans le temps de travail, emploi et classification à l'issue de la formation...),
- soit hors temps de travail, par information de l'employeur par un délai de prévenance de 2 mois.

Règles générales

Tout salarié ayant une ancienneté minimum d'un 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 20 heures, plafonnée à 120 heures sur 6 ans.

Pour les salariés à temps partiels et pour les salariés sous CDD de 4 mois et plus, l'ancienneté est calculée au prorata temporis.

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total de ses droits acquis au titre du DIF. Les droits acquis au titre du DIF sont transférables au sein de la branche professionnelle des CAUE en cas de départ du salarié d'un CAUE.

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 égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié formé.

Modalités de prise en charge

Les dépenses liées à la formation (rémunérations, frais pédagogiques, et le cas échéant les frais de transport et d'hébergement, repas) sont prises en charges par « Uniformation » selon les modalités arrêtées par ses instances paritaires.¹³

3.10 - Remplacement d'un salarié en formation

Afin d'assurer le remplacement d'un salarié en formation dans les entreprises de moins de cinquante salariés, une aide financière calculée sur la base du SMIC pour chaque personne recrutée ou mise à disposition par des entreprises de travail temporaire (L. 322-9 nouveau du Code du Travail en remplacement du L. 942-1 abrogé) est accordée par l'État. (Les modalités d'application de ce dispositif sont fixées par décret R. 322-10-10 et suivants).

Les partenaires sociaux étudieront la possibilité de compléter cette aide par un dispositif spécifique.

¹² Mod. par Avenant n° 9, 6 juin 2011, étendu par arr. 24 févr. 2012 JO 29 févr., applicable à la date d'expiration de l'agrément d'Habitat formation

¹³ Avenant n° 9, 6 juin 2011, étendu.

3.11 - Observatoire des métiers et des qualifications¹⁴

En application de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, les signataires du présent accord s'inscrivent dans la démarche visant à créer un Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications compétent à l'échelon professionnel, dont les conditions de mise en place sont confiées à la CPNCC.

La CPNCC fixe à l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications de la branche, au cours du 1^{er} trimestre de chaque année, les orientations, les priorités d'études et d'analyses.

La CPNCC examine tous les ans les résultats des travaux confiés à l'observatoire, et plus particulièrement l'évolution quantitative et qualitative des métiers, des emplois et des qualifications ainsi que l'examen des conclusions relatif aux priorités et moyens de la formation fixées par la CPNCC.

Les travaux et études réalisés dans le cadre de l'observatoire peuvent être financés par une partie des sommes collectées au titre de la professionnalisation, conformément à l'article R. 964-16-1, 5° du CT. Pour cela, une demande est à faire à « Unifformation » qui l'instruira selon les modalités définies par ses instances paritaires¹⁵.

3.12 - Entretien professionnel

Les employeurs et les salariés appliquent dans l'entretien professionnel les termes de l'article 2.6 de la présente convention, relatifs à l'évolution de carrière au sein de la profession complétés par les objectifs suivants :

- Élaboration d'un projet professionnel prenant en compte les souhaits d'évolution et les aptitudes du salarié,
- Identification des objectifs de professionnalisation — Identification du ou des dispositions de formation,
- Définition des conditions administratives et financières de réalisation de la formation.

3.13 - Passeport formation

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

La CPNCC élaborera un document spécifique transmis à chaque salarié de la branche professionnelle.

3.14 - Bilan de compétences et Validation des acquis de l'expérience¹⁶

Tout salarié peut demander à bénéficier d'une action de VAE, et/ou, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise, d'un bilan de compétences.

Les dépenses liées au maintien de la rémunération et au frais de formation (pédagogie, transport, repas etc...) sont définies en CPNCC et prises en charge par Habitat Formation.

Si ces actions sont réalisées dans le cadre des congés bilan de compétences ou VAE, les dépenses liées au maintien de la rémunération, aux prestations de bilan ou d'accompagnement et aux frais annexes (transport, repas, hébergement, etc...) sont prises en charge par « Unifformation » selon les modalités arrêtées par ses instances paritaires.¹⁷

Si ces actions sont réalisées au titre du plan de formation et dans le cadre du compte de groupe, les dépenses

¹⁴ Mod. par Avenant n° 9, 6 juin 2011, étendu par arr. 24 févr. 2012 JO 29 févr., applicable à la date d'expiration de l'agrément d'Habitat formation.

¹⁵ Avenant n° 9, 6 juin 2011, étendu.

¹⁶ Mod. par Avenant n° 9, 6 juin 2011, étendu par arr. 24 févr. 2012 JO 29 févr., applicable à la date d'expiration de l'agrément d'Habitat formation.

¹⁷ Avenant n° 9, 6 juin 2011, étendu.

liées au maintien de la rémunération et aux prestations de bilan ou d'accompagnement et aux frais annexes (transport, repas, hébergement, etc...) sont prises en charge par « Uniformation » selon les modalités arrêtées par ses instances paritaires¹⁸.

3.15 - L'information aux acteurs de la formation

Une information sur l'utilisation de la FPC tout au long de la vie, ses activités, ses modalités de mise en œuvre sont transmises annuellement aux salariés et employeurs par le biais de divers supports définis par la Commission Paritaire Nationale de la Convention Collective.

¹⁸ Avenant n° 9, 6 juin 2011, étendu.

Titre IV

Durée du travail

La durée du travail est fixée à 35 heures par semaine *ou 35 heures hebdomadaires en moyenne dans l'année*¹⁹ sans pouvoir dépasser 1600 heures par an sauf accord RTT en vigueur ou à négocier au sein du CAUE.

Le repos hebdomadaire est fixé le samedi et le dimanche.

La journée de travail s'effectue dans le cadre d'un horaire collectif fixé par l'employeur indiquant les heures d'ouverture du CAUE. Pour les salariés dont l'horaire de travail ne peut pas être prédéterminé du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps, il peut être mis en place dans le cadre d'une convention individuelle

— soit un forfait en heures hebdomadaires, mensuelles *ou annuelles*²⁰

— *soit un forfait annuel en jours avec un plafond maximal de jours travaillés de 212 jours par an*²¹.

Le temps de travail effectif est celui pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures d'affilée sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Les temps nécessaires à la restauration et aux pauses, ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif.

Le temps de trajet pour se rendre de son domicile à son lieu de travail contractuel, si le salarié n'est pas à la disposition de son employeur, n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Entre deux périodes de travail, le repos est fixé à 11 heures.

Heures supplémentaires

Constitue une heure supplémentaire imputable au contingent annuel des heures supplémentaires, toute heure de travail accomplie au-delà de la durée légale du travail. Elle est majorée à hauteur de 25 % dès la 36^{ème} heure, ou récupérée à la convenance du salarié par un repos compensateur.

Toute récupération en temps majoré des heures supplémentaires s'effectue à la demande du salarié dans les 60 jours calendaires suivants avec un délai de préavis de 7 jours ouvrables.

Dans les 7 jours ouvrables suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître soit son accord, soit les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'association qui motivent le report de la demande, ce report ne pouvant s'effectuer qu'une fois.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires par salarié est fixé à 135 heures, au-delà desquelles le CAUE devra étudier, par type d'emploi, les possibilités d'aménagement du temps de travail ou d'embauche.

Le temps de travail effectif quotidien est limité à 10 heures.

Travail à temps partiel²²

4.1- Temps partiel choisi 4.1.1- Définition

¹⁹ Termes exclus de l'extension par arr. 27 févr. 2008, JO 6 mars.

²⁰ Termes exclus de l'extension par arr. 27 févr. 2008, JO 6 mars.

²¹ Termes exclus de l'extension par arr. 27 févr. 2008, JO 6 mars.

²² Mod. par Avenant n° 19, 25 avr. 2016, étendu par arr. 15 févr. 2018, JO 21 févr., applicable à compter du 1^{er} janv.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-1, alinéa 1 du code du travail, est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement au sein de l'entreprise ou l'établissement.

Les salariés sous contrat à temps partiel bénéficient de toutes les dispositions légales et conventionnelles applicables au contrat à temps plein, notamment pour les jours fériés et les congés mobiles.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, ou les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à la catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur porte à la connaissance de ses salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

4.1.2- Mise en place

Les horaires de travail à temps partiel sont pratiqués sur la base d'un accord d'entreprise avec les représentants des organisations syndicales au sein du CAUE ou après avis des institutions représentatives du personnel ou information de l'inspection du travail.

Les salariés à temps complet qui envisagent d'occuper un emploi à temps partiel dans leur emploi ou dans un emploi différent doivent en faire la demande à leur employeur par lettre recommandée avec avis de réception, sauf dispositions négociées préalablement entre les parties, précisant la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire, par demande adressée 3 mois au moins avant cette date.

L'employeur est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la demande.

Celle-ci ne peut être refusée que si l'employeur justifie de l'absence d'emploi disponible ressortissant de la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'association

Les modifications du temps de travail font l'objet d'un avenant au contrat dans les termes de l'article L. 3123 14 du code du travail, étant précisé que la durée du travail ne peut être inférieure à 4 heures consécutives par jour.

Le nombre d'heures complémentaires qui peut être demandé au salarié à temps partiel ne peut être supérieur à 1/10 de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat. Elles reçoivent la même majoration de 25 % dès la première heure complémentaire

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectif par un salarié au niveau de la durée légale du travail ;

Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat de travail ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

4.1.3- Changement de planning

Conformément à l'article L. 3123-14 du code du travail, le contrat doit mentionner les cas dans lesquels est prévue une modification éventuelle de la répartition initiale des horaires de travail. Ces cas sont limités aux situations suivantes : surcroît temporaire d'activité, absence d'un ou plusieurs salariés, réorganisation des horaires collectifs.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec :

- des obligations familiales impérieuses ;
- le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
- une période d'activité fixée chez un autre employeur ;
- ou une activité professionnelle non salariée.

Toute modification de la répartition des horaires à temps partiel doit être notifiée au salarié par lettre recommandée avec avis de réception 8 jours ouvrables au moins avant la date à laquelle celle-ci doit intervenir.

4.2- Durée minimale d'activité des salariés à temps partiel

Conformément à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif.

4.2.1- Dérogation à la durée minimale légale à l'initiative du salarié

Les cas de dérogation individuelle sont les suivants :

— une durée de travail inférieure peut être fixée à la demande du salarié (nouvel article L. 3123-14-2, soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles l'obligeant à organiser son travail de façon particulière, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égal à 24 heures par semaine. Cette demande est écrite et motivée. L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle (nouvel article L. 3123-14-2 du code du travail).

En cas d'absence de représentants du personnel, il appartient à l'employeur d'informer les salariés de ces cas de dérogation individuelle;

— les étudiants de moins de 26 ans auront droit à la fixation d'une durée de travail inférieure à 24 heures compatibles avec leurs études (nouvel article L. 3123 14-5 du code du travail).

4.2.2- Dérogation à la durée minimale légale à l'initiative de l'employeur

Les partenaires sociaux décident au titre du présent avenant d'abaisser la durée minimale du travail dans deux types d'emplois :

- l'emploi d'employé d'entretien des locaux;
- l'emploi de conseiller aux candidats à la construction.

4.2.3- Cas du temps partiel pour l'emploi d'employé d'entretien des locaux

Ce cas concerne plusieurs CAUE, quelle que soit leur taille, dès lors qu'ils font le choix de salarier la personne plutôt que de recourir à une entreprise extérieure pour effectuer l'entretien des locaux, La durée minimale du travail est fixée à 4 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée.

4.2.4- Cas de l'emploi de conseiller

Ce cas concerne les conseillers (de formations architecte, urbaniste, paysagiste, ingénieur,...) qui effectuent des conseils à destination des candidats à la construction.

La durée minimale du travail est fixée à 12 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée.

4.2.5- Garanties prévues en contrepartie à la durée minimale dérogatoire

En contrepartie à la durée minimale dérogatoire prévue par le présent avenant, les salariés concernés bénéficieront des dispositions suivantes favorisant le cumul d'emplois et l'évolution professionnelle au sein et en dehors de la branche professionnelle.

4.3- *Facilitation du cumul d'activités*

Les horaires de travail au sein de l'organisme doivent être organisés afin de permettre aux salariés concernés de cumuler une ou plusieurs autres activités.

4.3.1- Mise en œuvre d'horaires réguliers

Les horaires de travail du salarié à temps partiel dont le contrat déroge à la durée légale doivent être regroupés, en application de l'article L. 3123-14-4 du code du travail, sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. Les salariés occupant les emplois mentionnés au point 4.1.2.4. ci-dessus peuvent cumuler un ou plusieurs autres emplois pour atteindre la journée régulière ou complète en horaire de travail.

4.4- *Formation professionnelle*

Les salariés occupant les emplois mentionnés aux points 4.1.2.3. et 4.2.2.4 ci-dessus et dont le contrat de travail déroge à la durée minimale légale doivent se voir proposer une formation permettant de conforter l'expérience professionnelle acquise au sein de la branche des CAUE.

Les partenaires sociaux rappellent à cet effet les dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, prévoyant tous les 2 et 6 ans un entretien professionnel consacré au parcours et aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié.

4.5- *Complément d'heures par avenant temporaire*

Les partenaires sociaux, soucieux de développer l'emploi dans la branche professionnelle, décident d'instaurer la possibilité pour les organismes et les salariés d'augmenter la durée du travail des salariés à temps partiel par des avenants temporaires.

Le nombre des avenants temporaires pouvant être signés, en dehors des cas de remplacement de salariés nommément désignés, est limité à 2 par année civile et par salarié.

Le refus du salarié d'augmenter sa durée de travail par avenant n'est pas considéré comme une faute et ne saurait entraîner de sanction disciplinaire.

La durée de travail maximale pouvant être fixée par ces avenants ne saurait atteindre la durée légale de travail fixée pour les salariés à temps plein.

Les heures effectuées dans le cadre de cet avenant sont rémunérées au taux normal. Toutefois les heures effectuées au-delà de la durée prévue par l'avenant sont rémunérées au taux majoré de 25 %.

Les avenants temporaires seront proposés en priorité aux salariés à temps partiel qui bénéficient d'une durée de travail inférieure à la durée minimale légale.

4.5.1- Modalités d'accès au complément d'heures par avenant temporaire

Dans le cadre d'un entretien, l'employeur recueille la volonté ou le refus du salarié d'effectuer des compléments d'heures par avenant temporaire afin d'aboutir à un consensus. De plus, les salariés peuvent à tout moment, par écrit, exprimer leur volonté de réaliser ces compléments d'heures.

Les salariés à temps partiel volontaire se verront proposer un avenant de complément d'heures en fonction des besoins du service, pour occuper des emplois ressortissant ou ne ressortissant pas à leur catégorie professionnelle à condition de remplir les conditions de qualification et de compétences requises.

L'employeur s'engage à garantir l'équité entre les salariés potentiellement intéressés par une augmentation de leur temps de travail par avenant et à informer ceux qui n'auraient pu en bénéficier.

L'employeur informe le comité d'entreprise annuellement et, à défaut, les délégués du personnel, des critères objectifs retenus, du nombre d'avenants signés et du nombre d'heures correspondant

4.6- Suivi du temps partiel choisi

La commission paritaire de branche assure le suivi du temps partiel choisi.

Sur la base des données sociales récoltées annuellement, la commission réalisera un bilan qui contiendra les indicateurs suivants :

- pourcentage des salariés à temps partiel dans la branche ;
- pourcentage des salariés ayant une durée du travail inférieure à 24 heures ;
- pourcentage par catégorie d'emplois ;
- représentation du personnel féminin ;
- éléments relatifs à la formation des salariés concernés.

Titre V

Congés - Absences

5.1 - Congés payés

Les congés payés sont accordés et indemnisés conformément à la réglementation en vigueur.

Conformément à celle-ci, les salariés bénéficient d'un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif durant l'année de référence qui s'étend entre le 1^{er} juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours, soit 30 jours ouvrables ou cinq semaines par an.

Les salariés ont droit à un congé principal de 24 jours ouvrables maximum, soit quatre semaines consécutives, plus une cinquième semaine ne pouvant être accolée aux quatre semaines précédentes, conformément à l'article L. 223-8 du Code du Travail.

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 deux jours de repos hebdomadaire.

Il est alors attribué par l'employeur 2 jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1^{er} Mai au 31 Octobre est au moins égal à 6 jours, et 1 jour ouvrable de congé lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours.

L'ordre de départ est établi par l'employeur après consultation du délégué du personnel et avec le personnel, après recensement des désirs exprimés et compte tenu des nécessités du service. Il doit être arrêté avant la fin du premier trimestre de chaque année et transmis au personnel pour information.

Les congés ne peuvent être modifiés par l'employeur moins de trois mois avant la date de départ prévue, sauf en cas de circonstance exceptionnelle.

Les époux travaillant dans le même CAUE ou le même organisme ont droit à un congé simultané.

Il sera, en outre, tenu compte des congés scolaires pour le salarié ayant des enfants en âge de scolarité, ainsi que des possibilités de congés du conjoint.

5.2 – Congés exceptionnels

En dehors des congés annuels, les salariés ont droit à des congés exceptionnels, sur leur demande et sans condition d'ancienneté, dans les cas et les conditions ci-dessous:

— trois jours pour chaque naissance survenue au foyer ou pour l'arrivée au foyer d'un enfant adopté ; *ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant en vertu des articles L. 122-26 et L. 122-26-1 du Code du Travail*²³

— quatre jours pour le mariage ou le PACS de l'intéressé ;

— un jour pour le mariage ou le PACS d'un enfant ou d'un ascendant ;

— trois jours pour le décès de l'un de ses enfants, de son conjoint, de son concubin ou du partenaire avec lequel il est lié en vertu d'un pacte civil de solidarité ;

— deux jours pour le décès de son père ou de sa mère ;

— deux jours pour le décès de son beau-père, de sa belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;

— un jour pour un déménagement ;

Ces jours ouvrables d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

²³ Termes exclus de l'extension par arr. 27 févr. 2008, JO 6 mars.

Tous les autres jours de congés exceptionnels autorisés par l'employeur, s'ils ne sont pas récupérés en accord avec l'employeur, s'imputent sur le congé annuel fixé à l'article 5.1.

5.3 - Congés de maternité ou d'adoption

Le congé maternité est assimilé à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Les intéressées bénéficient d'une réduction d'horaire rémunérée comme temps de travail effectif d'une demi-heure par jour à compter du 4^{ème} mois, une heure par jour à compter du 6^{ème} mois.

5.4 - Congé de paternité

Le congé de paternité peut être pris immédiatement après le congé de naissance, ou d'adoption, ou après une période de reprise du travail.

Il doit être pris dans les quatre mois qui suivent la naissance de l'enfant ou dans les quatre mois qui suivent la fin de l'hospitalisation de l'enfant si celui-ci est hospitalisé.

En cas de décès de la mère, le congé de paternité est pris dans les quatre mois qui suivent la fin du congé maternité.

Le congé de paternité qui ne peut être fractionné est au maximum de 11 jours pour la naissance d'un enfant et de 18 jours en cas de naissances multiples.

Ces congés sont pris en charge financièrement jusqu'au plafond de la sécurité sociale et peuvent être complétés par accord d'entreprise à hauteur du salaire net de charges.

5.5 - Congé parental

Les salariés peuvent bénéficier d'un congé parental à temps plein ou à temps partiel sans traitement d'une année pour élever un enfant

Ce congé peut être prolongé deux fois pour prendre fin, en tout état de cause, au troisième anniversaire de l'enfant.

Ces salariés bénéficieront d'un droit prioritaire à la formation professionnelle, en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail sur son poste de travail.

5.6 - Congés pour enfant malade ou accidenté

Le père ou la mère d'un enfant malade de moins de 16 ans peut obtenir un congé rémunéré, sur présentation d'un enfant certificat médical attestant de l'état de santé de l'enfant à garder dans la limite de six jours par an.

Cette limite est portée à 10 jours si l'enfant est âgé de moins de trois ans ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

5.7 - Congés de présence parentale

Tout salarié ayant un enfant à charge, victime d'un accident ou d'un handicap grave, ou atteint d'une maladie de longue durée, peut bénéficier d'un congé de présence parentale conformément aux dispositions des articles L. 122-28-9 et R. 122-11-1 du Code du Travail.

5.8 - Congés pour accompagnement d'une personne en fin de vie

Tout salarié, dont le conjoint, le concubin, le partenaire avec lequel il est lié en vertu d'un pacte civil de solidarité, un ascendant ou un descendant fait l'objet de soins palliatifs justifié par certificat médical, a le droit de bénéficier d'un congé de solidarité familiale d'une durée négociée à trois mois renouvelable une fois ou d'une réduction temporaire de travail.

Le salarié absent bénéficie du maintien de son salaire pendant une période équivalente à 10 jours ouvrables et 20 jours ouvrables s'il s'agit d'un enfant.

5.9 – Absence

En cas d'absence pour quelque cause que ce soit, l'employeur doit être averti les 24 heures sauf cas de force majeure.

En cas de maladie ou d'accident, tout salarié absent doit faire parvenir à son employeur, dans les 48 heures, un certificat médical sauf cas de force majeure.

Titre VI

Embauche du personnel et contrat de travail

6.1 - Contrat de travail

L'embauche fait l'objet d'une lettre d'engagement suivant le modèle ci-après indiquant notamment les conditions de rémunération et la classification de l'intéressé.

La période d'essai est fixée à :

a) un mois pour les salariés sans statut cadre.

b) trois mois pour les salariés à statut cadre.

Afin de faciliter l'insertion des jeunes, la période d'essai peut être renouvelée une fois par reconduction pour l'embauche d'un salarié diplômé sans statut cadre et sans expérience professionnelle.

Dans ce cas, l'employeur qui propose la reconduction de la période d'essai doit avertir le salarié par écrit avec un délai de prévenance de 5 jours ouvrables avant la fin de la première période d'essai

Pendant la période d'essai, les parties sont libres de se séparer sans préavis.

La visite médicale d'embauche est obligatoire et doit être effectuée conformément aux dispositions de l'article R. 241-48 du Code du Travail.

*** Modèle de lettre d'embauche de contrat à durée indéterminée dûment signée par le président**

M...

«Par la présente nous vous confirmons les conditions de votre embauche au sein du CAUE de (URCAUE de...), qui prend effet le...

Vous êtes engagé(e) en qualité de (préciser la qualification et les indices en fonction de la grille des classifications) qui fixe ainsi les fonctions de votre poste...

Vous bénéficierez du statut collectif applicable dans l'association (cadre ou non cadre) tel qu'il est déterminé par la Convention Nationale des CAUE, sauf en cas de dénonciation de ladite Convention Collective, auquel cas et à défaut de Convention Collective de substitution, vous conserverez, dans les conditions prévues par le Code du Travail, les avantages individuels que vous auriez pu acquérir en application de la Convention

Votre rémunération mensuelle brute est de... euros.

Votre horaire hebdomadaire de travail est celui en vigueur dans l'association soit:

(Préciser l'existence d'accord RTT et ses modalités d'applications)

Le bulletin de paye qui vous sera remis précisera la ou les fonctions exercées ainsi que le niveau et la classification conventionnelle. (Si le salarié exerce plusieurs fonctions, le bulletin de salaire précisera en entête la fonction principale).

Préciser si nécessaire les modalités de la clause de non concurrence et sa zone géographique.

Votre lieu de travail est... (Préciser le siège du CAUE et l'adresse du lieu de travail).

Le présent contrat à durée indéterminée comporte une période d'essai de (un mois pour les non cadres, trois mois pour les cadres), pendant laquelle nous pourrions, de part et d'autre, mettre fin au contrat à tout instant sans indemnité ni préavis.

Cette période d'essai pourra être renouvelée à la demande de l'employeur une seule fois pour une même durée pour les salariés diplômés, non cadre, sans expérience professionnelle.

Un exemplaire de la Convention Collective et un exemplaire des statuts vous seront remis lors de votre prise de fonction.

Pour la bonne règle, vous me ferez parvenir au plus tard le jour de votre prise de service, la copie du présent engagement, après avoir indiqué la mention «lu et approuvé» suivie de votre signature».

6.2 - Secret professionnel, obligation de discrétion et déontologie professionnelle

Conformément au décret du 9 février 1978 portant approbation des statuts type des Conseils d'Architecture, d'Urbanisme et de l'Environnement, le personnel employé par les CAUE est tenu à l'obligation de discrétion professionnelle pour tout ce qui concerne les faits, informations, études et décisions dont il aura connaissance au cours de ses missions, sous réserve des autorisations expresses que pourra lui accorder le Président de l'association.

Titre VII

Conditions de rupture du contrat de travail

7.1 – Préavis

Passée la période d'essai et sauf cas de faute grave, faute lourde ou force majeure, toute rupture du contrat de travail à durée indéterminée donne lieu à un préavis.

Quelle que soit la partie prenant l'initiative de la rupture, les durées de préavis sont réciproques et sont les suivantes :

— Pour les non cadres : un mois,

— Pour les cadres : trois mois.

Dans le cas où l'une ou l'autre des parties n'a pas observé le préavis, elle doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir, sauf accord particulier. En cas de licenciement ou démission, la durée du préavis peut être négociée, notamment quand le salarié justifie d'un nouvel emploi.

Pendant la période de préavis, le salarié licencié ou démissionnaire est autorisé à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi à raison de deux heures par jour.

Les heures accordées pour recherche d'emploi à raison de deux heures par jour pendant la période de préavis ne donnent pas lieu à réduction de rémunération.

Ces absences sont fixées d'un commun accord et peuvent être groupées par accord entre les parties, en fin de préavis.

7.2 – Licenciement

Toute procédure de licenciement est faite conformément à la législation en vigueur (Art L. 122-4 et suivants du Code du Travail et L. 321-1 et suivants). Notamment, l'employeur est tenu de convoquer le salarié à un entretien préalable au cours duquel il indique les motifs de la rupture envisagée et recueille les observations du salarié, celui-ci à la faculté de se faire assister par une personne de son choix.

Le salarié congédié à la suite d'un licenciement économique bénéficie pendant une année d'une priorité de réembauchage, sous réserve d'en faire la demande auprès de son employeur dans un délai d'un an à compter de la date de la rupture de son contrat de travail. Afin de faciliter l'emploi et le reclassement, l'employeur informera le réseau des CAUE de la disponibilité du salarié.

7.3 - Indemnité de licenciement individuel et économique

En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde, tout salarié reçoit, après un an de présence continue, une indemnité calculée sur le salaire moyen des douze derniers mois, y compris les primes éventuelles, et fixée comme suit :

— 2/10^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté, auxquels s'ajoutent 2/15^{ème} de mois supplémentaires par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Base de calcul

Le salaire mensuel à prendre en considération est le 1/12^{ème} de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu dans ce dernier cas que toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée dans cette période ne sera prise en compte que prorata temporis.

7.4 - Départ en retraite

Tout salarié peut prétendre à la retraite du régime général de la sécurité sociale à partir de 60 ans en contrepartie des cotisations d'assurance vieillesse versées, si le salarié justifie du nombre minimum de trimestres.

Il s'ajoute à cette dernière une retraite complémentaire versée par l'IRCANTEC²⁴

L'employeur ou le salarié selon que l'initiative du départ à la retraite émane de l'un ou l'autre, est tenu de se conformer aux dispositions légales et réglementaires en vigueur notamment en ce qui concerne l'observation du délai de préavis prévu par l'article L. 122-6 du Code du Travail.

Par conséquent, l'employeur ne peut prendre l'initiative de mettre à la retraite un salarié s'il n'a pas atteint l'âge de 65 ans, même si l'intéressé remplit les conditions pour prétendre à la liquidation de sa pension de vieillesse à taux plein.

Lors du départ à la retraite, le salarié percevra une indemnité fixée comme suit:

- ancienneté de 5 à 10 ans : 0,5 mois de salaire
- de 10 à 15 ans : 1 mois de salaire
- de 15 à 20 ans : 1,5 mois de salaire
- de 20 à 25 ans : 2 mois de salaire — plus de 25 ans : 2,5 mois de salaire

Base de calcul

Le salaire mensuel à prendre en considération est le 1/12^{ème} de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le départ en retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu dans ce dernier cas que toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée dans cette période ne sera prise en compte que prorata temporis.

²⁴ Al. exclu de l'extension par arr. 27 févr. 2008, JO 6 mars.

Titre VIII

Retraite complémentaire – Protection sociale

8.1 - Retraite complémentaire

Les CAUE sont tenus de s'affilier à la caisse de retraite complémentaire IRCANTEC 24, rue Louis Gain 49039 Angers Cedex I.

Les obligations en matière de cotisation (taux, assiette, répartition, période d'affiliation) sont déterminées par la caisse d'affiliation²⁵.

Les CAUE qui ne se sont pas encore affiliés à cette caisse de retraite complémentaire devront le faire dans un délai d'un an à compter de la signature de la Convention Collective Nationale.

En cas de décès, le versement du capital décès et les pensions de réversion se cumulent au versement du capital décès prévu par le régime de prévoyance complémentaire obligatoire décrit au point 8.2.

8-2 - Régime national de prévoyance complémentaire obligatoire^{26 27 28 29 30 31 32}

Article 1 Champ d'application

Le présent chapitre a pour objet la mise en place d'un régime de prévoyance au sein des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (CAUE) pour les entreprises entrant dans le champ d'application territorial et professionnel.

Article 2 Bénéficiaires³³

Le bénéfice des garanties Décès, Incapacité Temporaire de Travail, Invalidité et Frais de santé est ouvert au profit des salariés cadres et non cadres des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture d'urbanisme et de l'environnement.

Les cadres s'entendent aux termes du présent régime comme le personnel répondant aux définitions des articles 4, 4 bis et 36 de l'annexe I de la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.³⁴

²⁵ *Al. exclu de l'extension par arr. 27 févr. 2008, JO 6 mars.*

²⁶ *Mod. par Avenant n° 5, 14 oct. 2009, étendu par arr. 5 avr. 2011 JO 13 avr., applicable dès son extension.*

²⁷ *Mod. par Avenant n° 8, 17 mai 2011, étendu par arr. 12 févr. 2013, JO 22 févr., applicable le 1^{er} sept. 2011.*

²⁸ *Mod. par Avenant n° 10, 17 janv. 2012, étendu par arr. 27 nov. 2012, JO 9 déc., applicable à compter du 1^{er} avr. 2012.*

²⁹ *Mod. par Avenant n° 11, 17 janv. 2012, étendu par arr. 27 nov. 2012, JO 9 déc., applicable à compter du 1^{er} avr. 2012.*

³⁰ *Mod. par Avenant n° 13, 15 oct. 2012, étendu par arr. 18 juill. 2013, JO 27 juill.*

³¹ *Mod. par Avenant n° 18, 13 mai 2014, étendu par arr. 11 mars 2015, JO 4 avr., applicable à compter du 1^{er} juin*

2014 et pour les sinistres à compter de cette date, à l'exception des dispositions relatives au Maintien de garanties au titre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dont la prise d'effet est fixée au 1^{er} janvier 2014.

³² *Mod. par Avenant n° 23, 7 juin 2016, étendu par arr. 19 déc. 2017, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2017.*

³³ *Mod. par Avenant n° 18, 13 mai 2014, étendu par arr. 11 mars 2015, applicable à compter du 1^{er} juin 2014 et pour les sinistres à compter de cette date, à l'exception des dispositions relatives au Maintien de garanties au titre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dont la prise d'effet est fixée au 1^{er} janv. 2014.*

³⁴ *Avenant n° 18, 13 mai 2014, étendu.*

Les non-cadres s'entendent aux termes du présent régime comme le personnel ne répondant pas aux définitions des articles 4, 4 bis et 36 de l'annexe I de la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.³⁵

Article 3 Risques couverts³⁶³⁷

Le présent chapitre institue au profit des salariés visés par les articles 2 les garanties suivantes sans conditions d'ancienneté

- Décès.
- Incapacité Temporaire Totale de travail.
- Invalidité / Incapacité Permanente.
- Frais de santé.

3-1 Garanties décès

3-1-1 Salaire de référence servant au calcul des prestations décès

Concernant les salariés en activité, le salaire de référence servant au calcul des prestations décès est le salaire annuel brut soumis à cotisations sociales au cours des 12 mois civils ayant précédé le décès, y compris les rémunérations variables telles que les commissions, gratifications et primes, à l'exclusion des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais.

Concernant les salariés en arrêt de travail total ou en mi-temps thérapeutique, le salaire de référence servant au calcul des prestations décès est le salaire annuel brut soumis à cotisations sociales au cours des 12 mois civils ayant précédé l'arrêt de travail y compris les rémunérations variables telles que les commissions, gratifications et primes, à l'exclusion des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais. La base ainsi déterminée est revalorisée entre la date de l'arrêt de travail et celle du décès, selon les modalités prévues à l'article 4 du présent chapitre.

Si le salarié ne compte pas 12 mois de présence à la date de l'événement couvert, le salaire brut est annualisé à partir de la moyenne mensuelle des salaires soumis à cotisations sociales. Le cas échéant, les éléments variables de rémunération mentionnés ci-dessus sont intégrés dans le calcul de la moyenne mensuelle sur la base de 1/12^{ème} de leur montant.

Le salaire de référence est limité aux tranches A et B.

3-1-2 Garanties décès

Capital

En cas de décès, quelle que soit la cause, d'un salarié, il est versé un capital dont le montant est calculé en pourcentage du salaire de référence et en fonction de la situation familiale au moment du décès :

- célibataire, veuf, divorcé, séparé sans enfant à charge : 180 %
- marié, pacsé ou concubin sans enfant à charge : 320 %
- toutes situations familiales avec un enfant à charge : 400 %
- majoration par enfant à charge supplémentaire : 80 %

La notion « séparé » s'entend de la personne mariée ou pacsée, séparée.

³⁵ Avenant n° 18, 13 mai 2014, étendu.

³⁶ Mod. par Avenant n° 5, 14 oct. 2009, étendu par arr. 5 avr. 2011 JO 13 avr., applicable dès son extension.

³⁷ Mod. par Avenant n° 18, 13 mai 2014, étendu par arr. 11 mars 2015, JO 4 avr., applicable à compter du 1^{er} juin 2014 et pour les sinistres à compter de cette date, à l'exception des dispositions relatives au Maintien de garanties au titre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dont la prise d'effet est fixée au 1^{er} janvier 2014

Le versement de ce capital décès se cumule au versement du capital décès prévu par IRCANTEC.

Décès accidentel

Le capital décès «toutes causes» est doublé en cas de décès accidentel.

L'accident se définit d'une façon générale, comme l'atteinte corporelle, non intentionnelle de la part du salarié, provenant de l'action soudaine et imprévisible d'une cause extérieure.

Invalidité Absolue et Définitive

Le capital est versé par anticipation au participant qui se trouve en état d'invalidité absolue et définitive, à condition qu'il en fasse la demande, indépendamment de la rente d'invalidité ou d'incapacité permanente qui lui sera servie (cf article 3.3.3).

Un participant est considéré en état d'invalidité absolue et définitive «s'il remplit l'une des conditions suivantes avant son départ en retraite» :³⁸

— soit invalide 3^{ème} catégorie au titre de l'Article L. 341-4 du code de la Sécurité Sociale avec l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie,

— soit en situation d'incapacité permanente au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle reconnue par la Sécurité Sociale au taux de 100 % et avec l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie.

Décès en mission

En cas de décès survenant au cours d'un déplacement professionnel en France métropolitaine (y compris Corse), une garantie frais d'obsèques égale à 70 % du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (Soit 1877 € en 2007) est accordée.

Cette garantie est complémentaire de l'aide accordée par la sécurité sociale.

Rente de conjoint survivant

En cas de décès du salarié laissant un conjoint survivant une rente de conjoint survivant sera versée ; cette rente est définie comme suit:

— Rente viagère:

$60 \% \times P \times (65 \text{ ans} - \text{âge au décès})$

— Rente temporaire :

Rente temporaire : 60 % des points retraite acquis par le salarié.

Majoration par enfant à charge : 10 % par rente et par enfant.

— Rente d'orphelin de père et de mère :

Rente d'orphelin par enfant: $50 \% \times P \times (65 \text{ ans} - \text{âge au décès})$.

(P) est le nombre de points de retraite complémentaire (ARRCO et/ou AGIRC) à acquérir de la date du décès à celle des 65 ans du salarié (calcul sur la base d'un taux ARRCO à 8 % et d'un taux AGIRC à 16 %).

³⁸ Avenant no 5, 14 oct. 2009, étendu.

Rente éducation³⁹

Chaque enfant à charge au sens de l'article 3-1-4 de la présente convention, se verra verser au moment du décès (si enfant mineur: à son représentant légal) une rente temporaire d'éducation jusqu'à l'âge défini pour les enfants à charge d'un montant annuel égal à 25 % du salaire de référence.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie de la Sécurité Sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile.

Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue ci-dessus.

3-1-3 Définition du conjoint

Est considéré comme conjoint:

- le conjoint du participant légalement marié, non séparé de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation,
- le concubin du participant, sous réserve que le concubin et le participant soient tous les deux célibataires, veufs ou séparés de corps judiciairement, que le concubinage ait été établi de façon notoire, et que le domicile fiscal des deux concubins soit le même,
- le partenaire lié au participant par un Pacte Civil de Solidarité (PACS).

La condition de durée d'un an dans les deux cas précités est supprimée lorsque des enfants sont nés de cette union et répondent à la définition prévue à l'article 3-1 4 du présent chapitre, ou lorsque le fait générateur de la prestation est d'origine accidentelle.⁴⁰

3-1-4 Définition des enfants à charge

Sont considérés à charge indépendamment de la position fiscale, les enfants à naître, nés viables, recueillis (soit les enfants de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité) du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.⁴¹

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du participant, les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- Jusqu'à leur 18^{ème} anniversaire sans condition ;
- Jusqu'à leur 26^{ème} anniversaire sous les conditions suivantes :
 - De poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre national d'enseignement à distance) ;
 - D'être en apprentissage ;
 - De poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes, associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - D'être préalablement, à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrit auprès du régime d'assurance chômage comme demandeur d'emploi ou stagiaire de la formation professionnelle ;
 - D'être employé dans un ESAT (Établissement et Service d'Aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleur handicapé ;

³⁹ Avenant no 18, 13 mai 2014, étendu.

⁴⁰ Avenant n° 5, 14 oct. 2009, étendu.

⁴¹ Avenant n° 18, 13 mai 2014, étendu.

3-1-5 Bénéficiaires du capital décès

En cas de décès du salarié, le capital est servi :

- en premier lieu, au(x) bénéficiaire (s) qu'il a désigné (s) ;
- en l'absence de désignation de bénéficiaire (s) ou lorsque l'ensemble des bénéficiaires a renoncé ou disparu, dans l'ordre suivant:
 - à son conjoint marié, pacsé ou en concubinage, tel que définis à l'art 3.1.3 ;
 - à défaut, à ses enfants nés ou à naître, vivants ou représentés, par parts égales;
 - à défaut, à ses parents, par parts égales;
 - à défaut, à ses grands-parents, par parts égales ;
 - et à défaut, à ses ayants droit suivant la dévolution successorale.

Toutefois, lorsqu'il y a attribution de majorations familiales, chacune d'entre elles est versée à la personne au titre de laquelle elle a été accordée (si enfant mineur: à son représentant légal).

3-1-6 Maintien de la garantie décès - invalidité absolue et définitive

Les garanties décès - invalidité absolue et définitive sont maintenues, sans cotisation, à tout salarié en arrêt de travail, percevant à ce titre des prestations de l'organisme assureur, à compter du 1^{er} jour d'indemnisation et sous réserve que la date de survenance de cet arrêt soit intervenue en période de couverture.

Le changement d'organisme désigné à l'article 7.1 est sans effet sur le maintien de la garantie décès, par l'(es) ancien(s) organisme(s) désigné(s), au profit des personnes visées ci-dessus.

Dans ce cas, la revalorisation des rentes éducation continuera d'être assurée par l'organisme désigné par le présent régime pour la couverture de cette garantie, selon les modalités prévues au premier alinéa de l'article 5, conformément à l'article L. 912-3 du Code de la Sécurité Sociale et la loi n° 89-009 du 31 décembre 1989, modifiée par la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001

3-2 Garanties Incapacité Temporaire de travail

3-2-1 Définition des garanties

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, professionnel ou non, le salarié, tel que défini dans les articles 2 et 3 du présent chapitre, bénéficie d'une indemnité journalière en complément de celle versée par la Sécurité Sociale.

Les prestations sont versées à l'employeur si le bénéficiaire de la garantie fait encore partie de l'effectif de l'entreprise ou directement à ce dernier dans le cas contraire.

La garantie Incapacité Temporaire se décompose en deux périodes d'indemnisation:

- Maintien de salaire, jusqu'au 120^{ème} jour d'arrêt de travail,
- Relais maintien de salaire, à compter du 121^{ème} jour d'arrêt de travail.

Dans le cas des salariés ne répondant pas aux conditions d'ouvertures des prestations en espèce ou en nature de la Sécurité Sociale, les indemnités définies ci-dessus seront calculées en complément d'une prestation Sécurité Sociale reconstituée de manière théorique⁴².

La prestation pourra être suspendue en cas de fraude avérée ou de contre visite médicale niant la nécessité de l'arrêt.

⁴² Avenant n° 18, 13 mai 2014, étendu

3-2-2 Salaire de référence servant au calcul des prestations Incapacité Temporaire

Le salaire de référence servant au calcul des prestations Incapacité Temporaire est le salaire annuel brut soumis à cotisations sociales au cours des 12 mois civils ayant précédé l'arrêt, y compris les rémunérations variables telles que les commissions, gratifications, et primes à l'exclusion des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais.

Si le salarié ne compte pas 12 mois de présence à la date de l'événement couvert, le salaire brut est annualisé à partir de la moyenne mensuelle des salaires déclarés. Le cas échéant, les éléments variables de rémunération mentionnés ci-dessus sont intégrés dans le calcul de la moyenne mensuelle sur la base de 1/12^{ème} de leur montant.

Le salaire de référence est limité aux tranches A et B

3-2-3 Montant des prestations

A Maintien de salaire

Les salariés perçoivent des indemnités journalières complémentaires destinées à garantir le versement de leur salaire net.

— à compter du 1^{er} jour d'arrêt de travail en cas d'accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle,

— à compter du 1^{er} jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée si l'arrêt de travail est supérieur à 4 jours.

Jusqu'au 120^{ème} jour d'arrêt continu, le régime de prévoyance prévoit le versement d'une indemnité maximale calculée sur la base de :

— 100 % du salaire net de référence tranches A et B sous déduction des prestations nettes versées par la Sécurité Sociale (retenues pour leur montant net de prélèvements sociaux). Le salaire pris en compte est le salaire net fiscal calculé sur la même périodicité et les mêmes éléments que ceux mentionnées à l'article 3-2-2.

B Relais maintien de salaire

À compter du 121^{ème} jour d'arrêt continu et jusqu'au 1095^{ème} jour, le régime de prévoyance prévoit le versement, d'une indemnité maximale calculée sur la base de :

— 75 % du salaire brut de référence, tranches A et B, sous déduction des prestations brutes versées par la Sécurité Sociale (retenues pour le montant avant prélèvements sociaux).

C Couverture des charges sociales patronales jusqu'au 120ème jour d'arrêt

L'employeur perçoit au titre des charges sociales patronales dues sur les prestations complémentaires versées au titre du présent régime, une indemnité «charges sociales patronales» calculée sur la base de 37 % de la prestation prévue au paragraphe A «maintien de salaire» du présent article.

Cette indemnisation spécifique est maintenue tant que le bénéficiaire des indemnités journalières fait encore partie de l'effectif de l'entreprise couverte, et au plus tard jusqu'au 120^{ème} jour d'arrêt de travail continu.

3-2-4 Durée des prestations⁴³

Le versement des prestations cesse :

— dès la fin du versement des indemnités journalières de la Sécurité Sociale,

— à la date de reconnaissance par le régime de base d'un état d'incapacité permanente ou d'invalidité,

⁴³ Avenant n° 18, 13 mai 2014, étendu.

- au 1095^{ème} jour d'arrêt de travail,
- et au plus tard, à la liquidation de la pension de vieillesse de la Sécurité Sociale (hormis cas de cumul emploi retraite).

Article 3-3 Garanties Invalidité / Incapacité Permanente

3-3-1 Définition des garanties

En cas d'invalidité reconnue par la Sécurité Sociale en 1^{ère}, 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie ou en cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle au taux minimum de 66 %, le salarié bénéficie d'une rente qui lui est versée directement par l'organisme gestionnaire du régime.

3-3-2 Salaire de référence servant au calcul des prestations Invalidité / Incapacité permanente

Le salaire de référence servant au calcul des prestations invalidité et incapacité permanente est le salaire annuel net fiscal des 12 mois civils ayant précédé l'arrêt de travail, revalorisé selon les modalités prévues pour les prestations à l'article 5 du présent chapitre, entre la date de l'arrêt de travail et celle du classement en invalidité ou en incapacité permanente. Ce salaire de référence intègre les rémunérations variables telles que les commissions, gratifications, et primes à l'exclusion des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais.

Si le salarié ne compte pas 12 mois de présence à la date de l'événement couvert, le salaire est annualisé à partir de la moyenne mensuelle des salaires déclarés. Le cas échéant, les éléments variables de rémunération mentionnés ci-dessus sont intégrés dans le calcul de la moyenne mensuelle sur la base de 1/12^{ème} de leur montant.

Le salaire de référence est limité aux tranches A et B.

3-3-3 Montant des prestations

A Invalidité (maladie ou accident de la vie privée)

Le montant annuel brut de la rente versée, sous déduction des prestations nettes de la Sécurité Sociale ¹ et de toute rémunération d'activité professionnelle ou d'une allocation chômage, est égal à⁴⁴ :

En cas d'invalidité classée en 1^{ère} catégorie ; 2^{ème} catégorie ou 3^{ème} catégorie

- 90 % du salaire net tranches A et B

Le paiement de cette rente est fractionné en quatre versements effectués trimestriellement à terme échu.

(Avenant n° 18, 13 mai 2014, étendu) Dans le cas des salariés ne répondant pas aux conditions d'ouvertures des prestations en espèce ou en nature de la Sécurité Sociale, les rentes définies ci-dessus seront calculées en complément d'une prestation Sécurité Sociale reconstituée de manière théorique.⁴⁵

B Incapacité permanente (maladie professionnelle ou accident du travail)

La reconnaissance par la Sécurité Sociale de la stabilisation d'un état d'incapacité consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle dont le taux est au moins égal à 66 % au sens de l'article L. 434-2 du code de Sécurité Sociale, ouvre droit au versement d'une rente.

Le montant annuel de la rente, sous déduction des prestations nettes de la Sécurité Sociale⁽²⁾ et de toute rémunération d'activité professionnelle ou d'une allocation chômage, est égal à :

(2) Sauf prestation majoration pour l'assistance d'une tierce personne attribuée par la Sécurité Sociale

⁴⁴ Sauf prestation majoration pour l'assistance d'une tierce personne attribuée par la Sécurité Sociale

⁴⁵ Avenant no 18, 13 mai 2014, étendu.

— 90 % du salaire net tranches A et B

En cas d'attribution d'un taux d'incapacité permanente d'origine professionnelle «n» égal ou supérieur à 33 % et inférieur à 66 %, la prestation prévue ci-dessus est calculée avec l'application d'un coefficient calculé selon la formule suivante : $3n/2$

Le paiement de cette rente est fractionné en quatre versements effectués trimestriellement à terme échu.

3-3-4 Durée des prestations

Les prestations sont versées aussi longtemps que le bénéficiaire perçoit une rente de la Sécurité Sociale.

Le versement cesse :

— à la liquidation de la pension de vieillesse de la Sécurité Sociale,

— à la date où le bénéficiaire cesse de percevoir une rente d'invalidité de la Sécurité Sociale (pour la garantie invalidité),

— à la date où le taux d'incapacité accident du travail ou maladie professionnelle devient inférieur à 66 % (pour la garantie incapacité permanente).

Article 3-4 Règle de cumul commune aux articles 3-2 et 3-3

En tout état de cause, le cumul des indemnités perçues mensuellement pour maladie ou accident au titre du régime général de la Sécurité Sociale, des éventuelles fractions de salaire ou des indemnités chômage, et des indemnités ou rentes complémentaires versées au titre du présent régime, toutes ces sommes étant considérées en net, ne pourra pas conduire à verser au salarié une somme supérieure au salaire net qu'il aurait touché s'il avait continué à exercer son activité. Le complément de pension accordé par la Sécurité Sociale, au titre de l'assistance d'une tierce personne, aux invalides reconnus en 3^{ème} catégorie ou à certains bénéficiaires d'une rente d'incapacité permanente pour un taux de 100 %, n'entre pas dans ce calcul.

En cas de dépassement, la prestation due par l'organisme désigné est réduite à due concurrence. Le cas échéant, il pourra être réclamé au salarié ou à l'ancien salarié indemnisé, les prestations ou fractions de prestations indûment versées.

Les salariés ou anciens salariés doivent fournir à l'organisme désigné toute information utile pour permettre de vérifier le respect de ces dispositions. Si le bénéficiaire refuse de fournir les informations, l'organisme désigné peut suspendre les prestations jusqu'à la régularisation.

Article 4 Revalorisation des prestations

Les prestations périodiques sont revalorisées selon l'évolution de la valeur du point AGIRC au 1^{er} juillet de chaque exercice pour les garanties arrêt de travail et en fonction de celle du point OCIRP pour les rentes éducation et les rentes de conjoint.

En cas de changement d'organisme désigné, la revalorisation des prestations prévues en cas d'arrêt de travail sera prise en charge par le nouvel organisme désigné, conformément à l'article L. 912-3 du code de la Sécurité Sociale.

Par dérogation à ce principe, en cas de changement d'organisme désigné, la revalorisation des prestations rente éducation et rente de conjoint sera poursuivie par l'OCIRP, organisme assureur de ces garanties mentionné à l'article 7 du présent chapitre.

5-1 Bénéficiaires à titre obligatoire prévus par le présent chapitre⁵⁶

Les salariés définis aux articles 2 du présent chapitre ainsi que leurs ayants droit bénéficient obligatoirement de cette couverture selon leur situation familiale effective.

5-2 Cas de dérogation au caractère obligatoire⁵⁷

Conformément au décret du 9 janvier 2012, certains salariés ont, s'ils le souhaitent, la faculté de ne pas être affiliés au régime frais de santé, sous réserve d'en faire expressément la demande auprès de leur employeur lequel doit préalablement informer les salariés de cette faculté. À défaut d'une telle demande dans les conditions définies ci-après, ils seront obligatoirement affiliés au régime obligatoire.

Les salariés concernés sont les suivants :

- Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée au moins égale à douze mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties.
- Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs.
- Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.
- Les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 et des salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. Dans ces cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel.
- À condition de le justifier chaque année, les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux

⁴⁶ Mod. par Avenant n° 8, 17 mai 2011, étendu par arr. 12 févr. 2013, JO 22 févr., applicable le 1^{er} juill. 2011.

⁴⁷ Mod. par Avenant n° 10, 17 janv. 2012, étendu par arr. 27 nov. 2012, JO 9 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2012.

⁴⁸ Mod. par Avenant n° 10, 17 janv. 2012, étendu par arr. 27 nov. 2012, JO 9 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2012.

⁴⁹ Mod. par Avenant n° 11, 17 janv. 2012, étendu par arr. 27 nov. 2012, JO 9 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2012.

⁵⁰ Mod. par Avenant n° 11, 17 janv. 2012, étendu par arr. 27 nov. 2012, JO 9 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2012.

⁵¹ Mod. par Avenant n° 16, 9 déc. 2013, étendu par arr. 11 déc. 2015, JO 23 déc., applicable au 1^{er} janv. 2014.

⁵² Mod. par Avenant n° 18, 13 mai 2014, étendu par arr. 11 mars 2015, JO 4 avr., applicable à compter du 1^{er} juin 2014 et pour les sinistres à compter de cette date, à l'exception des dispositions relatives au maintien de garanties au titre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dont la prise d'effet est fixée au 1^{er} janvier 2014.

⁵³ Mod. par Avenant n° 18, 13 mai 2014, étendu par arr. 11 mars 2015, JO 4 avr., applicable à compter du 1^{er} juin 2014 et pour les sinistres à compter de cette date, à l'exception des dispositions relatives au maintien de garanties au titre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dont la prise d'effet est fixée au 1^{er} janvier 2014.

⁵⁴ Mod. par Avenant n° 18, 13 mai 2014, étendu par arr. 11 mars 2015, JO 4 avr., applicable à compter du 1^{er} juin 2014 et pour les sinistres à compter de cette date, à l'exception des dispositions relatives au maintien de garanties au titre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dont la prise d'effet est fixée au 1^{er} janvier 2014.

⁵⁵ Avenant n° 23, 7 juin 2016, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2017.

⁵⁶ Avenant n° 11, 17 janv. 2012, étendu.

⁵⁷ Avenant n° 11, 17 janv. 2012, étendu.

fixés par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale.

Ils seront tenus de communiquer à leur employeur, au moins une fois par an, les informations permettant de justifier de leur situation.

Ils pourront à tout moment revenir sur leur décision, et solliciter auprès de leur employeur, par écrit, leur affiliation au régime. Dans ce cas, leur affiliation prendra effet le 1^{er} jour du mois qui suit leur demande et sera alors irrévocable.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus d'être affiliés et de cotiser au régime lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

5-3 Structure de cotisation⁵⁸

Les salariés devront obligatoirement acquitter la cotisation correspondant à leur situation de famille réelle.

Couverture « salarié seul »

La couverture « salarié seul » correspond à la couverture du salarié qui n'a pas d'ayant droit.

Couverture « couple »

La couverture « couple » s'adresse au salarié qui n'a qu'un seul ayant droit, et correspond à la couverture du salarié et :

- de son conjoint ou
- d'un enfant à charge.

Couverture « famille »

La couverture « familiale » correspond à la couverture du salarié et de l'ensemble de sa famille (conjoint et enfants à charge).

La définition des ayants droit est celle prévue dans le contrat d'assurance. Elle est rappelée à titre informatif :

- s'agissant du conjoint du salarié à l'article 3-1-3 du présent chapitre,
- s'agissant des enfants à charge à l'art 3-1-4 du présent chapitre.

Exceptions au principe d'adhésion en fonction de la situation réelle de famille

Par exception à la règle susvisée, les salariés qui sont en mesure de justifier que leurs ayants droits sont déjà couverts par ailleurs pourront, s'ils le souhaitent, décider de cotiser au régime selon la couverture « salarié seul » ou « couple ». L'ayant droit est considéré être « couvert par ailleurs » dans les cas suivants :

- l'ayant droit est déjà couvert à titre obligatoire par l'intermédiaire d'un régime complémentaire frais de santé collectif d'entreprise ;
- l'ayant droit est déjà couvert à titre facultatif par l'intermédiaire d'un régime complémentaire couvrant notamment les frais de santé, ouvert aux fonctionnaires et agents publics de l'État et de ses établissements publics,
- l'ayant droit est déjà couvert par un contrat d'assurance de groupe dit « contrat Loi Madelin ».

Le salarié doit justifier chaque année, auprès de l'employeur, de la couverture dont bénéficient ses ayants droit, conjoint et/ou enfants.

⁵⁸ Avenant no 11, 17 janv. 2012, étendu.

Article 5-4 Dispositions particulières concernant le maintien de la garantie frais de santé⁵⁹

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la garantie frais de santé peut être maintenue par un choix de contrats individuels proposés sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux au profit des personnes suivantes :

- Les anciens salariés bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité,
- Les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite,
- Les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement,
- Les personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

L'organisme gestionnaire adressera la proposition de maintien individuel de la couverture aux intéressés au plus tard dans le délai de deux mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties à titre temporaire au titre de l'article L. 911-8, du code de la Sécurité sociale exposé à l'article 6 bis du présent régime ou du décès du salarié.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme gestionnaire dans les six mois suivant la rupture du contrat de travail ou le cas échéant suivant l'expiration du maintien au titre article 6 bis du présent régime ou le décès du participant.

Les prestations proposées seront équivalentes à celles prévues par le présent régime. En outre, des options particulièrement adaptées à la situation des bénéficiaires seront proposés par l'organisme assureur.

Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande.

Article 5-5 Conditions de la garantie frais de santé

Sont exclus de la garantie toutes les dépenses soins ou interventions non prises en charge par la sécurité sociale, sauf pour les cas expressément prévus dans le tableau des garanties. Le service des prestations est par ailleurs conditionné au respect des dispositions légales en termes de prescription.

Article 5-6 Tableau des garanties (hors Alsace-Moselle)

Les remboursements mentionnés dans le tableau ci-après intègrent pour certains les prestations de la Sécurité Sociale en fonction de ses conditions d'indemnisation en vigueur à la date de la présente proposition. Ainsi l'éventuelle diminution ultérieure de l'indemnisation de la Sécurité Sociale ne sera pas compensée.

Hospitalisation chirurgicale et médicale	Établissements conventionnés: 100 % des frais réels Établissements non conventionnés: 85 % des frais réels
Frais d'accompagnement	100 % des frais réels dans la limite de 45 € par jour
Chambre particulière	100 % des frais réels dans la limite de 45 € par jour
Forfait hospitalier	100 % des frais réels
Maternité ou adoption	385 €
Frais d'électroradiologie Consultation, visites auprès d'un omnipraticien ou d'un spécialiste Pratique médicale courante (analyses, auxiliaires médicaux, actes de spécialité, frais de déplacement) Soins dentaires	100 % des frais réels ⁽¹⁾ dans la limite de 250 % du tarif de convention
Prothèses diverses, orthopédie	100 % des frais réels ⁽¹⁾ dans la limite de 250 % du tarif de responsabilité
Frais de transport	100 % du tarif de convention ⁽²⁾
Frais pharmaceutiques	100 % du tarif de responsabilité ⁽¹⁾

⁵⁹ Avenant n° 18, 13 mai 2014, étendu.

Prothèses dentaires acceptées ou refusées par la Sécurité Sociale Prothèses auditives acceptées ou refusées par la Sécurité Sociale Orthodontie acceptée ou refusée par la Sécurité Sociale	100 % des frais réels ⁽³⁾ dans la limite de 250 % du tarif de convention et d'un plafond annuel par bénéficiaire égal à 1525 €
Frais d'optique (verres, montures et lentilles cornéennes prises en charge ou non par la Sécurité Sociale)	100 % des frais ⁽¹⁾ dans la limite d'un plafond annuel par bénéficiaire égal à 600 € Monture: 6 % PMSS pour les enfants (moins de 8 ans) et 3,5 % PMSS pour les adultes ⁶⁰ - Verres: selon grille optique (ci-après) - Plafond de remboursement monture + verres : 600 euros tous les deux ans (2 ans) par bénéficiaire sauf changement de dioptries (à partir d'un changement de 0,5 dioptrie) - Lentilles acceptées ou non par la SS : 4,5 % PMSS dans la limite de 600 euros par an et par bénéficiaire
Cures thermales acceptées ou non par la Sécurité Sociale	305 €

Hospitalisation chirurgicale et médicale	Établissements conventionnés : 100 % des frais réels Établissements non conventionnés: 85 % des frais réels
Frais d'obsèques salarié, conjoint, enfants	385 €
Médecine douce ⁶¹	25 euros par séance limité à 5 séances par an et par bénéficiaire
Vaccins non remboursés par la SS ⁶²	100 % des frais réels
Implantologie dentaire ⁶³	Forfait de 538 € limité à 1 fois par an par bénéficiaire, Forfait annuel et par bénéficiaire égal à 538 euros ou 538 euros par implant limité à un implant par an et par bénéficiaire
Optique ⁶⁴	Opération au laser de la myopie: 10 % PMSS par œil. Ou Traitements chirurgicaux des troubles visuels (myopie, hypermétropie, astigmatisme et presbytie)
(1) sous déduction des prestations de la Sécurité Sociale. (2) sous déduction des prestations en convention de la Sécurité Sociale. (3) sous déduction des prestations réelles ou reconstituées de la Sécurité Sociale.	

⁶⁰ Avenant no 16, 9 déc. 2013, étendu.

⁶¹ Avenant no 8, 17 mai 2011, étendu

⁶² Avenant no 8, 17 mai 2011, étendu

⁶³ Avenant no 8, 17 mai 2011, étendu

⁶⁴ Avenant no 8, 17 mai 2011, étendu

Ci-après la grille optique complétant le tableau⁶⁵ :

VERRES OPTIQUE	ADULTE après 18e anniversaire		ENFANT avant 18e anniversaire		Descriptif	Garanties	
	Code LPP	Verres teintés	Code LPP	Verres teintés		ADULTE	ENFANT
	ADULTE		ENFANT	Adulte avec prisme incorporé			
Verres simple foyer, sphériques							
Verre simple foyer, de sphère allant de - 6,00 à + 6,00	2203240 2287916	2287916	2261874 2242457	2242457	Unifocaux simple : 1 correction myopie ou hypermétropie Petite et moyenne correction inférieure à 6 dioptries	2% PMSS	4% PMSS
Verre simple foyer, de sphère allant de - 6,25 à - 10,00 ou allant de + 6,25 à + 10,00	2282793 2280660 2263459 2265330	2263459	2243540 2243304 2297441 2291088	2297441	Unifocaux simple : 1 correction myopie ou hypermétropie Forte correction comprise entre 6,25 et 10 dioptries	3% PMSS	5% PMSS
Verre simple foyer, de sphère située en dehors de la zone - 10,00 à + 10,00	2235776 2295896	2295896	2273854 2248320	2248320	Unifocaux simple : 1 correction myopie ou hypermétropie Très forte correction supérieure à 10 dioptries	3% PMSS	5% PMSS
Verres simple foyer, sphéro-cylindriques							
Verre simple foyer, de cylindre inférieur ou égal à + 4,00 et de sphère allant de - 6,00 à + 6,00	2259966 2226412	2226412	2200393 2270413	2270413	Unifocaux simple : 2 corrections (myopie + léger astigmatisme) ou (hypermétropie + léger astigmatisme) Petite et moyenne correction inférieure à 6 dioptries	3% PMSS	5% PMSS
Verre simple foyer, de cylindre inférieur ou égal à + 4,00 et de sphère située en dehors de la zone allant de - 6,00 à + 6,00	2284527 2254868	2254868	2283953 2219381	2219381	Unifocaux simple : 2 corrections (myopie + léger astigmatisme) ou (hypermétropie + léger astigmatisme) Forte ou très forte correction supérieure à 6 dioptries	3% PMSS	5% PMSS
Verre simple foyer, de cylindre supérieur à + 4,00 et de sphère allant de - 6,00 à + 6,00	2212976 2252668	2252668	2238941 2268385	2268385	Unifocaux simple : 2 corrections (myopie + fort astigmatisme) ou (hypermétropie + fort astigmatisme) Petite et moyenne correction inférieure à 6 dioptries	2% PMSS	4% PMSS
Verre simple foyer, de cylindre supérieur à + 4,00 et de sphère située en dehors de la zone allant de - 6,00 à + 6,00	2288519 2299523	2299523	2245036 2206800	2206800	Unifocaux simple : 2 corrections (myopie + fort astigmatisme) ou (hypermétropie + fort astigmatisme) Forte et très forte correction supérieure à 6 dioptries	3% PMSS	5% PMSS
Verres multifocaux ou progressifs, sphériques							
Verre multi-focal ou progressif, de sphère allant de - 4,00 à + 4,00	2290396 2291183	2291183	2259245 2264045	2264045	Multifocaux ou progressifs : 2 corrections (myopie + presbytie) ou (hypermétropie + presbytie) Petite correction inférieure à 4 dioptries	4,5% PMSS	5% PMSS
Verre multi-focal ou progressif, de sphère située en dehors de la zone allant de - 4,00 à + 4,00	2245384 2295198	2295198	2238792 2202452	2202452	Multifocaux ou progressifs : 2 corrections (myopie + presbytie) ou (hypermétropie + presbytie) Moyenne, forte ou très forte correction supérieure à 4 dioptries	4,5% PMSS	5% PMSS
Verres multifocaux ou progressifs, sphéro-cylindriques							
Verre multi-focal ou progressif, quelle que soit la puissance du cylindre et pour une sphère allant de - 8,00 à + 8,00	2227038 2299180	2299180	2240671 2282221	2282221	Multifocaux ou progressifs : 3 corrections (myopie + astigmatisme + presbytie) ou (hypermétropie + astigmatisme + presbytie) Petite, moyenne ou forte correction inférieure à 8 dioptries	5,5% PMSS	5% PMSS
Verre multi-focal ou progressif, quelle que soit la puissance du cylindre et pour une sphère située en dehors de la zone allant de - 8,00 à + 8,00	2202239 2252042	2252042	2234239 2289660	2289660	Multifocaux ou progressifs : 3 corrections (myopie + astigmatisme + presbytie) ou (hypermétropie + astigmatisme + presbytie) très forte correction supérieure à 8 dioptries	5,5% PMSS	5% PMSS

Monture Enfant	6 % PMSS
Monture Adulte	3,5 % PMSS
Lentilles acceptées	4,5 % PMSS
Lentilles refusées	4,5 % PMSS

⁶⁵ Avenant n° 16, 9 déc. 2013, étendu

NATURE DES ACTES INDEMNISÉS		REMBOURSEMENTS Dans le limite des frais engagés en complément de la Sécurité sociale (sauf indication contraire)	
HOSPITALISATION	HOSPITALISATION (MÉDECINE - CHIRURGIE - OBSTÉTRIQUE - PSYCHIATRIE) Hors chirurgie esthétique		
	Frais de séjour (conventionné)	100 % FR	
	Frais de séjour (non conventionné)	85 % FR (au minimum TM)	
	Honoraires déclarés à la Sécurité sociale dans le cadre du contrat d'accès aux soins ⁽¹⁾	TM + 220 % BR	
	Honoraires déclarés à la Sécurité sociale hors contrat d'accès aux soins (conventionné et non conventionné) ⁽¹⁾	TM + 100 % BR	
	Forfait journalier hospitalier	100 % DE sans limitation de durée	
	Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques (y compris médecine de ville)	100 % de la participation forfaitaire	
	Chambre particulière de nuit ⁽²⁾	45 €/jour	
	Chambre particulière de jour ⁽²⁾	45 €/jour	
	Lit accompagnant enfants de moins de 16 ans ⁽²⁾	45 €/jour	
	Allocation maternité y compris adoption plénière (par maternité)	Frais réels dans la limite de 385 €/an	
DENTAIRE	SOINS DENTAIRES		
	Soins dentaires ⁽³⁾	TM	
	Inlay/onlay ⁽⁴⁾	TM + 220 % BR	
	Parodontologie remboursée par la Sécurité sociale sur la base d'une gingivectomie étendue à un sextant ⁽⁴⁾	TM + 220 % BR	
	ORTHODONTIE		
	Orthodontie remboursée par la Sécurité sociale sur la base d'un TO 90 ⁽⁴⁾	TM + 250 % BR dans la limite de 762,50 €/semestre	
	Orthodontie non remboursée par la Sécurité sociale; sur avis du chirurgien-dentiste consultant, sur la base d'un TO 90 - Garantie jusqu'à 25 ans ⁽⁴⁾	250 % BR reconstituée dans la limite de 762,50 €/semestre	
	PROTHÈSES DENTAIRES	Plafond ⁽⁵⁾ : 1525 €/an/bénéficiaire (le plafond ne concerne que les prothèses dentaires remboursées ou non)	
	Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité sociale (y compris inlay core)	TM + 220 % BR	
	Couronne et prothèses transitoires non remboursées par la Sécurité sociale (par prothèse)	269,75 €	
	Implantologie (forfait annuel)	538 €/an/bénéficiaire	
OPTIQUE - PROTHÈSE ⁽⁶⁾	ÉQUIPEMENT VERRES - MONTURE ⁽¹⁾⁽⁴⁾	Un équipement (1 monture « 2 verres ») tous les deux ans	
	Monture de lunettes adulte	150 €	
	1 verre simple adulte	Cf. grille optique	
	1 verre complexe adulte	Cf. grille optique	
	1 verre très complexe adulte	Cf. grille optique	
	Monture de lunettes enfant	150 €	
	1 verre simple enfant	Cf. grille optique	
	1 verre complexe enfant	Cf. grille optique	
	1 verre très complexe enfant	Cf. grille optique	
	Lentille prescrite remboursée ou non remboursée par la Sécurité sociale (y compris lentilles jetables)	150 €/lentille dans la limite de 600 €/an/bénéficiaire	
	AUTRES GARANTIES OPTIQUE		
	Chirurgie optique réfractive	350 €/œil/an/bénéficiaire	
	AUTRES PROTHÈSES		
	Prothèses auditives remboursées par la Sécurité sociale	TM + 215 % BR (plafond 1 525 €/an/bénéficiaire. Au-delà remboursement au TM)	
	Appareillage et prothèses médicales remboursées par la Sécurité sociale (dont perruques, implants mammaires suite à maladie et prescription)	TM + 215 % BR	

CAUE - GRILLE OPTIQUE									
Base	Typologie	Code LPP		Sphère début	Sphère fin	Cylindre début	Cylindre fin	BRSS	Garantie par verre
UNIFOCAUX	Adulte	2203240 2287916	verre blanc verre teinté	-6,00	+6,00	-	-	2,29 €	63 €
	Enfant	2261874 2242457	verre blanc verre teinté	-6,00	+6,00	-	-	12,04 €	125 €
	Adulte	2280660 2262793 2263459 2265330	verre blanc verre blanc verre teinté verre teinté	+/-6,25	+/-10,00	-	-	4,12 €	95 €
	Enfant	2243540 2297441 2243304 2291088	verre blanc verre teinté verre blanc verre teinté	+/-6,25	+/-10,00	-	-	26,68 €	160 €
	Adulte	2235776 2295896	verre blanc verre teinté	+/-10,25	+/-20,00	-	-	7,62 €	95 €
	Enfant	2273854 2248320	verre blanc verre teinté	+/-10,25	+/-20,00	-	-	44,97 €	160 €
	Adulte	2259966 2226412	verre blanc verre teinté	-6,00	+6,00	+0,25	+4,00	3,66 €	63 €
	Enfant	2200393 2270413	verre blanc verre teinté	-6,00	+6,00	+0,25	+4,00	14,94 €	125 €
	Adulte	2284527 2254868	verre blanc verre teinté	+/-6,25	+/-20,00	+0,25	+4,00	6,86 €	95 €
	Enfant	2263953 2219381	verre blanc verre teinté	+/-6,25	+/-20,00	+0,25	+4,00	36,28 €	160 €
	Adulte	2212976 2252668	verre blanc verre teinté	-6,00	+6,00	+4,25	+6,00	6,25 €	95 €
	Enfant	2238941 2268385	verre blanc verre teinté	-6,00	+6,00	+4,25	+6,00	27,90 €	160 €
	Adulte	2288519 2299523	verre blanc verre teinté	+/-6,25	+/-20,00	+4,25	+6,00	9,45 €	95 €
	Enfant	2245036 2206800	verre blanc verre teinté	+/-6,25	+/-20,00	+4,25	+6,00	46,50 €	160 €
MULTIFOCAUX (verres progressifs)	Adulte	2290396 2291183	verre blanc verre teinté	-4,00	+4,00	-	-	7,32 €	145 €
	Enfant	2259245 2264045	verre blanc verre teinté	-4,00	+4,00	-	-	39,18 €	160 €
	Adulte	2245384 2295198	verre blanc verre teinté	+/-4,25	+/-20,00	-	-	10,82 €	145 €
	Enfant	2238792 2202452	verre blanc verre teinté	+/-4,25	+/-20,00	-	-	43,30 €	160 €
	Adulte	2227038 2299180	verre blanc verre teinté	-8,00	+8,00	+0,25	+6,00	10,37 €	160 €
	Enfant	2240671 2282221	verre blanc verre teinté	-8,00	+8,00	+0,25	+6,00	43,60 €	175 €
	Adulte	2202239 2252042	verre blanc verre teinté	+/-8,25	+/-20,00	+0,25	+6,00	24,54 €	160 €
	Enfant	2234239 2259660	verre blanc verre teinté	+/-8,25	+/-20,00	+0,25	+6,00	66,62 €	175 €

En tout état de cause, le cumul des prestations versées à un salarié au titre des régimes Sécurité Sociale et complémentaire ne peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés.

Article 5-7 Dispositions spécifiques pour les bénéficiaires relevant du régime de base Alsace Moselle

Pour l'application des présentes garanties au profit de salariés et de leurs ayant droits relevant du Régime local Alsace Moselle, les organismes désignés tiennent compte des dispositions spécifiques prévues par le Code de la Sécurité Sociale pour cette zone géographique. Les cotisations et les prestations sont réduites en conséquence afin de maintenir un niveau de couverture global, régime de base plus régime complémentaire, identique pour tout salarié en France, quel que soit le département dans lequel il exerce ses fonctions.

*Les conditions particulières ainsi déterminées sont mentionnées dans l'annexe 1 au présent chapitre intitulée «garantie frais de santé des salariés et ayant droits bénéficiaires du régime local Alsace-Moselle».*⁶⁶

⁶⁶ Al. exclu de l'extension par arr. 27 févr. 2008, JO 6 mars

Article 6 Conditions de suspension des garanties

Le bénéfice des garanties du présent chapitre est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu, sauf en cas de maintien total ou partiel de salaire, y compris sous forme d'indemnités journalières complémentaires financées en tout ou partie par l'employeur. Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.⁶⁷

Dans les cas de suspension du contrat de travail pour lesquelles la garantie frais de santé n'est pas maintenue, le salarié qui souhaite maintenir la couverture frais de santé prévue au titre du présent chapitre peut en faire la demande auprès de son employeur.

Il adressera dans ce cas à son employeur, selon une périodicité définie entre eux, le règlement correspondant aux cotisations totales à sa charge exclusive (part employeur et part salarié).

L'employeur maintiendra dans ce cas l'affiliation du salarié concerné et le versement des cotisations auprès de l'organisme gestionnaire.

Dans le cas où les garanties sont suspendues, la suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré, sous réserve que l'organisme désigné en soit informé dans un délai de trois mois suivant la reprise. À défaut, la garantie ne prendra effet qu'à compter de la réception par l'organisme désigné de la déclaration faite par l'entreprise.

Par exception, les garanties décès sont maintenues sans contrepartie de cotisation dans les cas de suspension du contrat de travail pour les motifs suivants, et pour une durée n'excédant pas celle prévue par le code du travail pour les cas cités ci-dessous :

- congé parental,
- congé de présence parentale (enfant gravement malade, accidenté ou handicapé grave)
- congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

Par ailleurs, en cas de suspension pour incapacité de travail reconnue par la Sécurité Sociale et indemnisée au titre du présent régime ou en cas de congé maternité et/ou paternité

- les garanties décès et arrêt de travail sont maintenues sans versement de cotisation et ce même s'il y a versement de tout ou partie du salaire par l'employeur,
- la garantie frais de santé est quant à elle maintenue moyennant le versement des cotisations correspondantes sur la base du dernier salaire plein d'activité (hors primes et éléments exceptionnels de rémunération).

Article 6 bis Portabilité des droits de prévoyance complémentaire⁶⁸

Bénéficiaires de la portabilité

Pour toute cessation du contrat de travail intervenant à compter du 1^{er} juin 2014 pour les garanties frais de santé et à compter du 1^{er} juin 2015 pour les garanties de prévoyance, le dispositif de portabilité sera régi par les dispositions de l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale.

Conformément à l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties de prévoyance et frais de santé définies au sein du présent régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1o Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant

⁶⁷ Mod. par Avenant n° 5, 14 oct. 2009, étendu par arr. 5 avr. 2011, JO 13 avr., applicable dès son extension.

⁶⁸ Mod. par Avenant n° 18, 13 mai 2014, étendu par arr. 11 mars 2015, JO 4 avr., applicable à compter du 1^{er} juin 2014 et pour les sinistres à compter de cette date, à l'exception des dispositions relatives au maintien de garanties au titre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dont la prise d'effet est fixée au 1^{er} janvier 2014

une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur ;

2o Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3o Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4o Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5o L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;

6o L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

6 bis-2 Mise en œuvre de la portabilité

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants-droit du salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties frais de santé et de prévoyance à la date de cessation du contrat de travail.

Pour la mise en œuvre du dispositif auprès de l'organisme assureur, l'entreprise doit adresser à ce dernier une demande nominative de maintien de garantie pour chaque ancien salarié.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme gestionnaire, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations sont dues.

Le participant bénéficie des garanties au titre desquelles il était affilié lors de la cessation de son contrat de travail.

Les garanties Incapacité Temporaire de Travail prévues à l'article L. 1226-1 du Code de travail et celles prévues par la Convention collective dites «maintien de salaire», ne sont pas prises en charge au titre de la présente portabilité.

En outre, l'ancien salarié doit l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

Les évolutions des garanties du régime sont opposables aux anciens salariés.

6 bis-3 Durée de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de cessation du contrat de travail de l'assuré.

Il s'applique pendant la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois entiers sans pouvoir excéder 9 mois (le contrat doit donc avoir eu une durée minimale de 30 jours).

Arrondie le cas échéant au chiffre supérieur, la portabilité des droits sera portée à 12 mois maximum selon les mêmes modalités, à compter du 1^{er} juin 2014 pour les garanties frais de santé et à compter du 1^{er} juin 2015 pour les garanties de prévoyance, pour toute cessation du contrat de travail intervenant postérieurement à cette date.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- à la reprise d'une nouvelle activité rémunérée de l'ancien salarié, que celle-ci donne droit ou non à des garanties de prévoyance complémentaire, dès lors qu'elle met fin au droit à indemnisation du régime d'assurance chômage,
- en cas de cessation de paiement des allocations du régime d'assurance chômage pour tout autre motif (notamment en cas de retraite, de radiation des listes du Pôle Emploi, de décès).

- en cas de manquement par l'ancien salarié à son obligation de fourniture des justificatifs de prise en charge par le régime d'assurance chômage auprès de l'Organisme assureur.
- à la date d'effet de la résiliation de l'adhésion de l'entreprise.⁶⁹

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

L'ancien salarié doit également informer l'Institution sans délai de tout événement ayant pour conséquence de faire cesser ses droits à maintien des garanties avant l'expiration de la période prévue, ceci afin d'éviter que des prestations ne soient indûment versées.

En cas de fausse déclaration intentionnelle sur les conditions à remplir pour bénéficier du dispositif de maintien, la garantie accordée par l'Institution est nulle.

6 bis-4 Financement de la portabilité des droits de prévoyance et santé

Le financement de ce dispositif fait l'objet de mutualisation intégré aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale) selon la répartition définie à l'article 12-3 du présent régime, permettant ainsi aux anciens salariés de bénéficier de ce dispositif sans paiement de cotisations.

6 bis-5 Information du salarié

L'employeur doit informer le salarié par courrier recommandé, ou remis en main propre contre récépissé, dans un délai minimum de 15 jours ouvrables avant le terme du contrat, de son droit à la portabilité en matière de prévoyance et de santé.

Le salarié peut renoncer au maintien des garanties, en le notifiant expressément par écrit à son ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail. Cette faculté de renonciation ne pourra s'exercer jusqu'au 31 mai 2014 pour les garanties frais de santé et jusqu'au 31 mai 2015 conformément à l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale.

6 bis-6 Salaire de référence pour la portabilité des droits prévoyance et santé

Le salaire de référence servant de base au calcul des différentes prestations de prévoyance est le même salaire que celui défini aux articles 3-1-1 (garanties décès), 3 2-2 (garanties incapacité temporaire) 3-3-2 (garanties invalidité / incapacité permanente), à l'exclusion des sommes devenues exigibles du fait de la rupture du contrat de travail. La période de référence étant celle précédant la cessation du contrat de travail.

S'agissant des indemnités journalières versées en cas d'incapacité temporaire, elles seront limitées au montant des allocations nettes du régime d'assurance chômage que l'ancien salarié aurait perçues au titre de la même période.

Article 7 Modalités d'adhésion

Article 7-1 Organismes gestionnaires

Les organismes désignés pour assurer, dans le cadre d'une coassurance, la couverture des garanties décès, invalidité, incapacité et frais de santé prévues par le présent chapitre sont :

Ionis Prévoyance (institution membre de Ionis)

50, Route de la Reine

BP 85

⁶⁹ Termes exclus de l'extension par arr. 11 mars 2015, JO 4 avr.

92 105 Boulogne Billancourt Cedex
URRPIMMEC (institution membre du Groupe Malakoff
15, Avenue du Centre
78285 Saint Quentin en Yvelines Cedex

Une convention de coassurance est conclue entre Ionis Prévoyance et l'URRPIMMEC. Celle-ci désigne un apériteur qui sera plus particulièrement en charge d'organiser la compensation des comptes ainsi que leur mutualisation. Il sera également en charge de la présentation annuelle des comptes consolidés auprès des partenaires sociaux de la branche.

Pour l'ensemble des garanties définies dans le présent chapitre, les modalités de fonctionnement administratif, les exclusions réglementaires et l'ensemble des dispositions non mentionnées dans le présent régime feront l'objet de dispositions inscrites dans le protocole de gestion administrative conclu entre les signataires du présent chapitre et les organismes désignés. Ces dispositions qui seront portées à la connaissance des bénéficiaires s'imposeront à eux.

Pour ce qui concerne les garanties rentes de conjoint et d'éducation, l'organisme assureur est l'OCIRP (Organisme Commun des Institutions de Rentes et de Prévoyance - Union d'Institutions de Prévoyance régie par le Code de la Sécurité Sociale - 10 rue Cambacérès - 75008 Paris). Concernant la gestion de cette garantie, l'OCIRP en délégué la charge à IONIS Prévoyance et à l'URRPIMMEC.

Article 7-2 Principe d'adhésion

L'ensemble des entreprises relevant du champ d'activité professionnel visé par la Convention Collective Nationale doit rejoindre l'un des organismes désignés pour l'intégralité des garanties.

Concernant les entreprises qui ne disposaient d'aucun régime de prévoyance, l'adhésion à l'organisme désigné est impérative dès la date d'opposabilité du présent régime de prévoyance aux entreprises, telle que mentionnée à l'article 8 du présent chapitre.

Article 7-3 Mesures transitoires

Concernant les entreprises qui disposaient déjà d'un régime de prévoyance obligatoire, l'adhésion à l'organisme désigné doit être réalisée au plus tard à la date de la première échéance permettant la résiliation du contrat en cours, et ce conformément aux délais de préavis à respecter. Concrètement, cette date d'échéance dépendra de la date d'extension de la Convention Collective.

Concernant ces entreprises, elles devront néanmoins se couvrir auprès de l'organisme désigné, et ce dès la date d'opposabilité du régime, pour les garanties non prévues par leur contrat souscrit antérieurement (décès, incapacité temporaire, invalidité/incapacité permanente, frais de santé). Les entreprises concernées contacteront pour ce faire l'organisme désigné afin d'établir un contrat spécifique en attendant l'adhésion total à l'ensemble des garanties du régime.

Les entreprises apportant la preuve à l'organisme désigné qu'à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les niveaux de prestations étaient supérieurs, garantie par garantie, et à un montant de la quote-part salariale de la cotisation supérieure à celle prévue par le régime obligatoire, devront établir un contrat spécifique auprès de l'opérateur à un même coût et garanties équivalentes à leur contrat antérieur.

Article 7-4 Adhésion tardive

Toute adhésion réalisée postérieurement à la date à laquelle elle aurait dû être réalisée compte tenu de la situation de l'entreprise, appréciée au cas par cas, sera soumise à la Commission Paritaire de gestion du régime de prévoyance qui pourra alors décider, après étude réalisée par les organismes désignés, du paiement temporaire d'une cotisation supplémentaire correspondant au différentiel entre le risque de cette entreprise et les risque de l'ensemble des entreprises adhérentes au régime conventionnel.

Article 7-5 Risques en cours à la date d'effet du régime

Concernant les salariés en arrêt de travail au moment de la prise d'effet des garanties et toujours inscrit à l'effectif de l'entreprise, s'ils bénéficient des prestations du régime de Sécurité Sociale sans être indemnisés au titre d'un régime de prévoyance complémentaire, les organismes désignés prendront en charge le versement des prestations complémentaires dans les conditions prévues au titre du présent régime. De même, les salariés concernés bénéficieront de l'ensemble des garanties décès, sans contrepartie de cotisation, et ce tant qu'ils perçoivent des prestations au titre de leur arrêt de travail. Cependant, cette disposition ne sera accordée systématiquement qu'aux entreprises qui adhéreront au présent régime au plus tard à la date d'effet de la convention collective. Au-delà de cette date, la prise en compte des arrêts de travail en cours sera conditionnée au règlement par l'entreprise d'une cotisation spécifique correspondant aux risques calculés par l'organisme désigné.

Dans le cas contraire, concernant les salariés ou anciens salariés qui bénéficient des prestations du régime de Sécurité Sociale et de prestations complémentaires au titre d'un précédent régime de prévoyance, les organismes désignés ne prendront en charge que la revalorisation des prestations en cours de service. Cette prise en charge sera accordée dans la mesure où la revalorisation n'est pas garantie par le précédent organisme assureur. Par ailleurs, les organismes désignés pourront prévoir la reprise du maintien des garanties décès au profit de ces salariés ou anciens salariés, obligation qui incombe normalement à l'ancien assureur, à la seule condition que l'ancien assureur transfère aux organismes désignés à l'intégralité des provisions déjà constituées à cet effet.

Les indemnisations accordées par les organismes désignés au titre des arrêts en cours seront accordées à effet du jour de l'adhésion de l'entreprise au régime et seront maintenues au travers d'un fonds spécifique réservé à cet usage. Les organismes désignés étudieront l'impact de ce maintien et à l'issue des premières années de gestion du régime, soumettront éventuellement à la Commission paritaire de gestion les conditions de son financement.

Article 8 Durée / Date d'effet

Le présent régime de prévoyance est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet dès la date de signature de la Convention Collective, date à partir de laquelle elle sera soumise à la procédure d'extension ; toutefois, les dispositions du régime ne seront opposables aux entreprises, adhérentes ou non au syndicat patronal signataire, qu'à compter du premier jour du troisième mois suivant la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension de la Convention Collective.

Concernant les entreprises devant assumer des délais de résiliation de contrats en cours avec d'auteurs organismes, celles-ci devront rejoindre le régime au plus tard dans les douze mois qui suivent la date d'extension.

Article 9 Réexamen des conditions de la mutualisation

En application de l'article L. 912-1 de la loi n° 94.678 du 8 août 1994, les garanties prévues au présent accord ainsi que les modalités d'organisation de la mutualisation des risques seront examinées tous les cinq ans.

Article 10 Commission paritaire de gestion du régime de prévoyance

Il est institué au sein de la branche professionnelle, une Commission paritaire de gestion du régime de prévoyance.

Article 10-1 Compétence et attributions

La Commission paritaire de gestion a pour objet d'examiner et traiter toutes questions relatives au fonctionnement du régime de prévoyance institué par le présent chapitre, notamment, l'étude et l'analyse du rapport d'information sur les comptes des résultats globaux du régime qui doit être fourni par les organismes désignés chaque année, au plus tard le 30 août de l'année n + 1.

En particulier, ladite Commission est habilitée à faire toutes propositions d'aménagements du régime, tant au niveau des prestations qu'à celui des cotisations, ainsi qu'à étudier et valider toutes propositions de modifications du régime de prévoyance émises par les organismes désignés. Elle peut demander à ces derniers des précisions et informations complémentaires d'ordre économique, financier, social nécessaires à l'appréciation de l'application du présent chapitre, et/ou à l'étude de l'équilibre financier du régime dans son ensemble. Elle est également habilitée à réexaminer le choix des organismes désignés.

Article 10-2 Composition et fonctionnement

La Commission paritaire de gestion est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la Convention Collective, et de représentants de l'organisation syndicale patronale également signataire en nombre égal à celui des représentants des salariés.

La Commission est présidée alternativement par un représentant des organisations syndicales de salariés et représentant de l'organisation syndicale des employeurs.

Elle se réunit au moins 1 fois par an en réunion préparatoire et plénière. Des réunions exceptionnelles peuvent être organisées à la demande d'au moins une organisation, membre de la Commission, pour traiter des questions spécifiques et/ou urgentes.

Les convocations sont assurées par le Président qui établit l'ordre du jour en y faisant figurer les demandes de ses membres ou des organismes désignés.

Les décisions sont prises à la majorité simple.

Les frais liés à la participation des membres de la Commission paritaire de gestion sont pris en charge par les organismes désignés sur présentation des justificatifs et dans la limite des frais réels (défraiement, déplacement, hébergement...).

Article 11 Obligations des entreprises adhérentes et des salariés

Les organismes désignés réalisent une notice d'information adressée aux entreprises adhérentes, à charge pour ces dernières de la remettre à chacun des salariés concernés, conformément aux dispositions de l'article L. 932-6 du code de la Sécurité Sociale. De même, en cas de modifications apportées aux droits et obligations des salariés, une nouvelle notice sera établie par les organismes désignés et devra être remise à chaque salarié par l'entreprise adhérente. La preuve de la remise de la notice au salarié et de l'information relative aux modifications contractuelles incombe à l'adhérent.

Dans le cadre de la couverture de certains risques (notamment invalidité), les salariés devront se soumettre régulièrement aux examens de contrôle demandés par les organismes désignés, et remettre toutes pièces justificatives nécessaires dont la confidentialité leur est garantie.

Article 12 Financement du régime^{70 71 72 73 74}

Article 12-1 Assiette de calcul des cotisations

Les cotisations des garanties décès et arrêt de travail prévues par les articles 3-1, 3-2 et 3-3 sont exprimées en pourcentages du salaire annuel brut déclaré à l'URSSAF par l'adhérent, dans la limite des tranches A et B.

Les cotisations des garanties frais de santé sont exprimées en pourcentages du salaire brut déclaré à l'URSSAF par l'adhérent, après application des limites mensuelles suivantes⁷⁵ :

- Salaire minimum pris en compte: 70 % du plafond mensuel de la sécurité sociale
- Salaire maximum pris en compte: 130 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale

Article 12-2 Paiement des cotisations

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu.

Chaque règlement doit être accompagné de la déclaration indiquant:

- l'effectif des participants,
- les éléments correspondant à la base de calcul des cotisations pour cette même période.

L'entreprise est seule responsable du paiement de la totalité des cotisations, y compris les parts salariales précomptées sur les salaires.⁷⁶

A Garanties décès / invalidité / incapacité⁷⁷

Garanties Décès / Incapacité / Inva- lidité Capital décès	Part employeur		Part salarié		Ensemble	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Capital décès	0,35 %	0,36 %	0,17 %	0,16 %	0,52 %	0,52 %
Décès accidentel	0,06 %	0,06 %	0,03 %	0,03 %	0,09 %	0,09 %
Rente de conjoint	0,26 %	0,56 %	0,14 %	0,24 %	0,40 %	0,80 %
Rente éducation	0,15 %	0,16 %	0,07 %	0,06 %	0,22 %	0,22 %
Garanties Décès / Incapacité / Inva- lidité Capital décès	Part employeur		Part salarié		Ensemble	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB

⁷⁰ Mod. par Avenant n° 10, 17 janv. 2012, étendu par arr. 27 nov. 2012, JO 9 déc., applicable à compter du 1^{er} avr. 2012.

⁷¹ Mod. par Avenant n° 11, 17 janv. 2012, étendu par arr. 27 nov. 2012, JO 9 déc., applicable à compter du 1^{er} avr. 2012.

⁷² Mod. par Avenant n° 13, 15 oct. 2012, étendu par arr. 18 juill. 2013, JO 27 juill.

⁷³ Mod. par Avenant n° 16, 9 déc. 2013, étendu par arr. 11 déc. 2015, JO 23 déc., applicable au 1^{er} janv. 2014.

⁷⁴ Mod. par Avenant n° 18, 13 mai 2014, étendu par arr. 11 mars 2015, JO 4 avr., applicable à compter du 1^{er} juin 2014 et pour les sinistres à compter de cette date, à l'exception des dispositions relatives au Maintien de garanties au titre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dont la prise d'effet est fixée au 1^{er} janvier 2014.

⁷⁵ Avenant n° 11, 17 janv. 2012, étendu

⁷⁶ Avenant no 10, 17 janv. 2012, étendu ; Avenant no 11, 17 janv. 2012, étendu.

⁷⁷ Avenant no 10, 17 janv. 2012, étendu.

Invalidité / Incapacité permanente	0,23 %	0,54 %	0,12 %	0,23 %	0,35 %	0,77 %
Incapacité temporaire longue maladie (à compter du 121 ^{ème} jour)			0,16 %	0,39 %	0,16 %	0,39 %

La répartition du total de ces cotisations ci-dessus est de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du salarié.

Incapacité temporaire Maintien de salaire y compris remboursement des charges sociales patronales üus-qu'au 120 ^{ème} jour)	0,75 %	0,75 %			0,75 %	0,75 %
Total décès / invalidité /incapacité	1,8 %	2,43 %	0,69	1,11 %	2,49 %	3,54 %

Les taux de cotisations exposés ci-dessus sont appelés à hauteur de 90% de leur montant, pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2014 :⁷⁸

Garanties	Part employeur		Part salarié		Ensemble	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès / Incapacité / Invalidité	0,95%	1,50 %	0,61 %	1,01 %	1,56 %	2,51 %
Incapacité temporaire Maintien de salaire y compris remboursement des charges sociales patronales üus-qu'au 120 ^{ème} jour)	0,68%	0,68 %			0,68 %	0,68 %
Décès / Incapacité / Invalidité	0,95%	1,50 %	0,61 %	1,01 %	1,56 %	2,51 %
Total décès / invalidité /incapacité	1,63%	2,18 %	0,61 %	1,01 %	2,24%	3,19%

Pour le personnel relevant de l'article 7 de la Convention Collective Nationale de Retraite et de Prévoyance des cadres du 14 mars 1947, soit les cadres relevant des articles 4 et 4 bis de ladite convention, chaque employeur à l'obligation de cotiser à hauteur de 1,5 % minimum de la tranche de rémunération inférieure à plafond fixé pour les cotisations de Sécurité Sociale (TA), à un organisme de prévoyance.⁷⁹

Cette cotisation à la charge exclusive de l'employeur devra obligatoirement être affectée en priorité, soit pour plus de la moitié, à la couverture d'avantages en cas de décès. L'employeur doit s'assurer qu'il satisfait bien à cette obligation.

⁷⁸ Avenant n° 16, 9 déc. 2013, étendu.

⁷⁹ Al. précédent remplacé par Avenant n° 18, 13 mai 2014 Étendu.

B Garantie frais de santé de l'ensemble du personnel

80

Garantie Frais de santé	Part employeur		Part salarié		Ensemble	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
	60 %	60 %	40 %	40 %	100 %	100 %
Cotisation «salarié seul»	1,10 %	1,10 %	0,73 %	0,73 %	1,83 %	1,83 %
Cotisation «Couple»	2,17 %	2,17 %	1,45 %	1,45 %	3,62 %	3,62 %
Cotisation «Famille»	3,38 %	3,38 %	2,26 %	2,26 %	5,64 %	5,64 %

81

Régime Générale	2014					
Garantie	Part employeur		Part salarié		Ensemble	
Frais de santé	TA	TB	TA	TB	TA	TB
	60 %	60 %	40 %	40 %	100 %	100 %
Cotisation «salarié seul»	1,15 %	1,15 %	0,77 %	0,77 %	1,92 %	1,92 %
Cotisation «Couple»	2,28 %	2,28 %	1,52 %	1,52 %	3,80 %	3,80 %
Cotisation «Famille»	3,55 %	3,55 %	2,37 %	2,37 %	5,92 %	5,92 %

La répartition des cotisations entre l'employeur et le salarié pour la « Garantie frais de santé de l'ensemble du personnel » est de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du salarié.

Article 12-3 Répartition employeur/salarié

La répartition des cotisations entre l'employeur et le salarié est progressive durant les deux premières années suivant la date d'effet du régime pour atteindre 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié au terme de cette période.

Les taux appliqués les deux premières années sont les suivants :

- durant les douze premiers mois suivant la date d'effet: 50 % employeur / 50 % salarié.
- durant les douze mois suivants : 55 % employeur / 45 % salarié.

Article 12-4 (Réservé)

Article 12-5 Bénéficiaires du régime de base de l'assurance maladie en Alsace-Moselle

Les salariés et leurs ayant droits relevant du régime local Alsace-Moselle bénéficiaient de conditions particulières (prestations et cotisations) mentionnées dans l'annexe 1 au présent chapitre intitulée « garantie frais de santé des salariés et ayant droits bénéficiaires du régime local Alsace-Moselle ».

⁸⁰ Avenant no 13, 15 oct. 2012, étendu

⁸¹ Avenant n° 16, 9 déc. 2013, étendu

Article 12-6 Révision du financement

Les taux des cotisations ont été établis en fonction de l'évolution actuarielle des risques. Ces taux seront automatiquement révisés, sans qu'il soit nécessaire qu'un avenant au présent chapitre soit conclu, en tenant compte notamment des résultats techniques du régime et après approbation de la commission paritaire de gestion. La commission paritaire de gestion pourra également décider, pour éviter une augmentation des cotisations, de diminuer les garanties.

Cependant, durant les premières années de mise en place du régime et sous réserve des modifications pouvant intervenir dans les modalités de calcul des prestations des régimes de base de la Sécurité Sociale, les taux de cotisations seront maintenus au moins :

- 2 ans concernant les garanties frais de santé prévues à l'article 5.
- 3 ans concernant les garanties décès et arrêt de travail prévus aux articles 3-1, 3-2 et 3-3.

Les CAUE sont tenus de s'affilier, à dater de l'extension de la convention collective des CAUE, à l'organisme de couverture de la santé et de la prévoyance.

Titre IX

Protection des salariés contre la violence au travail

9.1 - Protection contre le harcèlement sexuel

Au candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés.

L'employeur doit prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir et/ou de sanctionner les actes visés aux alinéas précédents.

9.2 - Protection contre le harcèlement moral

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral, qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi, ou refusé de subir, les agissements définis à l'alinéa précédent ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

L'employeur doit prendre, toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir et/ou de sanctionner ces agissements.

Une procédure de médiation peut être envisagée par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral.

Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties, il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.

En cas d'échec de la conciliation, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

9.3 - Violences commises par des tiers

Lorsque les salariés des CAUE, en relation avec le public, sont exposés à des violences commises par des tiers, l'employeur prend toutes les mesures nécessaires pour protéger et soutenir le salarié face à cette situation.

Titre X

Égalité professionnelle

Conformément à la législation en vigueur, aucune discrimination ne sera pratiquée, notamment en matière de classification, responsabilités, promotions et salaires entre les personnes physiques en raison de leur origine, leur sexe, leur situation de famille, leur apparence physique, leur patronyme, leur état de santé, leur handicap, leurs mœurs, leur orientation sexuelle, leur âge, leurs opinions politiques, leurs activités syndicales, leur appartenance ou leur non appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Les partenaires sociaux examineront, chaque année, au sein de la négociation annuelle sur les salaires, les qualifications, la formation professionnelle, la réalité statistique de l'égalité professionnelle.

10.1 - Entre les hommes et les femmes

Les femmes et les hommes ont droit à un accès égal à l'emploi.

Cette égalité s'étend à la formation, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, d'emploi et de rémunération.

Les partenaires sociaux examinent chaque année le rapport de situation comparée prévu par la loi du 9 mai 2001 et prennent les dispositions de nature à remédier aux inégalités qui seraient constatées.

En cas d'élection professionnelle et à l'occasion de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral, à l'échelon géographique retenu, les organisations syndicales concernées examineront notamment les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidature, conformément aux dispositions de l'article L. 423-3 du Code du Travail.

10.2 - Égalité de traitement entre français et étrangers

Les salariés d'origine étrangère bénéficient des mêmes droits que les salariés français, notamment en matière d'accès à l'emploi. Ils ont la possibilité de pouvoir cumuler leurs droits aux congés sur une période de deux années pour permettre le retour au pays.

Toutefois, il est fait application des dispositions de l'article L. 341-6 et suivant du Code du Travail relatif au travail illégal pour les salariés non ressortissants d'un pays de l'Union Européenne s'ils ne sont pas munis du Titre les autorisant à exercer une activité salariée en France.

10.3 - Droit au travail des handicapés

Les CAUE s'efforcent de maintenir et d'insérer en milieu de travail ordinaire les travailleurs handicapés, en concertation avec les organismes habilités (AGEFIP,...)

Il est éventuellement fait appel à cet effet au dispositif prévu à l'alinéa 5 de l'article L. 323-9 du Code du Travail.

Les personnes handicapées auront accès à tous les postes ou emplois pour lesquels elles sont reconnues qualifiées dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Titre XI (d'origine)

Le paritarisme

11.1 - Commission Paritaire Nationale de la Convention Collective

Les partenaires sociaux négocient dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale de la convention collective suivant les modalités décrites ci-après.

11.1.1- Missions et Composition

La Commission Paritaire Nationale de la convention Collective 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 des organisations employeurs ou salariés.
- Fixer la valeur du point nationale applicable aux salaires minima de la grille de classification sur la base des éléments statistiques définis à l'article L. 132-12 du Code du Travail
- Analyser la situation de l'emploi et de la qualification au sein des CAUE.
- Définir et proposer des actions de formation professionnelle continue prioritaires au plan national.
- Analyser et proposer des actions sur la réalité de l'égalité professionnelle hommes-femmes

Elle est l'organisme de représentation des parties contractantes en matière de formation et d'emploi auprès des ministères publics ou partenaires privés notamment l'organisme collecteur des fonds de la formation professionnelle continue.

La Commission paritaire nationale de la Convention collective est composée comme suit:

- Collège employeurs : 5 représentants désignés pour le collège employeurs.
- Collège salariés : 5 représentants désignés à raison d'un représentant pour chaque organisation syndicale de salariés.

11.1.2- Fonctionnement

Réunions, siège

La commission paritaire nationale se réunit sur convocation deux fois par an au minimum, au siège de la FNCAUE, pour débattre des thèmes dont elle a mission.

La Présidence

La commission paritaire nationale élit en son sein pour un mandat de trois ans, une Présidence composée d'un président et d'un vice-président par alternance des collèges. La fonction de président est assurée en alternance par chaque collège.

Fonctions du président et du Vice-président

Le Président a pour fonction de coordonner et d'animer l'activité de la commission paritaire nationale, de convoquer par lettre recommandée et par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme, les organisations syndicales aux réunions, dans un délai de 15 jours avant la date de celle-ci.

Le Vice-président a pour fonction de gérer le fond paritaire, d'assister et suppléer le président dans ses responsabilités ainsi que de rédiger le relevé de conclusion de chaque réunion sur prise de note du secrétariat du paritarisme.

Secrétariat du paritarisme

Le secrétariat du paritarisme est assuré par un salarié mis à la disposition du paritarisme par la fédération des CAUE, rémunéré sur les fonds du paritarisme.

Dans le cadre de ses fonctions et missions ce salarié est tenu par la confidentialité et l'obligation de discrétion.

Une convention de prêt de personnel sera conclue entre la Présidence du paritarisme et le Président de la Fédération des CAUE.

11.2 - Procédure d'interprétation de la Convention Collective Nationale

La Commission paritaire nationale a pour mission d'expliquer les articles de la présente convention collective, sur saisine individuelle ou collective de salariés ou d'employeurs.

Ces demandes sont portées à l'ordre du jour de la prochaine réunion et adressées aux membres de la commission paritaire nationale quinze jours avant la date de la prochaine réunion.

11.3 - Procédure de rédaction d'avenants à la convention collective Nationale

La commission paritaire nationale a pour mission de rédiger tout avenant de la présente convention collective, sur saisine d'une organisation syndicale de salariés ou du collège employeur et d'examiner toutes propositions de textes législatifs, réglementaires ou professionnels.

Ces demandes sont portées à l'ordre du jour de la prochaine réunion et adressées aux membres de la commission 15 jours avant la date de cette réunion.

11.4 - Procédure de la négociation de la valeur du point

11.4.1- Principes

La valeur du point national est fixée par les représentants nationaux du collège patronal et des organisations syndicales de salariés.

La commission paritaire nationale négocie avant la fin de chaque année une valeur de point applicable au 1^{er} janvier de l'année suivante par avenant à la convention collective.

La présidence de la Commission paritaire nationale convoque les membres du collège patronal et chacune des organisations syndicales de salariés par lettre recommandée avec accusé de réception, dans un délai de quinze jours avant la date de la réunion.

11.4.2- Accord de négociation

L'accord de salaire doit préciser, sa date d'effet, ainsi que la date de la signature et l'identité des représentants des signataires

L'accord de salaire doit être rédigé et signé en nombre d'exemplaires nécessaire par les membres du collège patronal et les organisations syndicales de salariés.

La présidence de la commission paritaire a en charge de procéder à toutes les formalités administratives en vue de l'extension de l'accord, et du dépôt de celui-ci à la Direction Nationale du Travail et de l'Emploi et au

Greffé du Conseil des Prud'hommes territorialement compétent.

11.4.3- Désaccord ou de carence de négociation

En cas de carence ou de désaccord à l'issue de la négociation, la commission paritaire nationale se réunit une deuxième fois dans un délai d'un mois avec obligation de résultat.

Les parties sont convoquées, conformément à la procédure mentionnée à l'article 11.4.1.

11.5 - Analyse de l'emploi et de la qualification

À cet effet, un rapport est remis par la partie patronale, ayant pour objectif l'analyse de sa situation de l'emploi, des conditions de travail, des qualifications, des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexes, ainsi que l'analyse des besoins et consommés de la formation continue.

11.6 - Formation professionnelle tout au long de la vie

Une définition annuelle des actions et formations prioritaires est établie par la Commission Paritaire Nationale, après l'analyse des besoins et consommés en formation et étude de l'évolution des compétences professionnelles nécessaires au sein des CAUE comme défini au titre III ci avant.

11.7 - Analyse de l'égalité professionnelle hommes femmes

Une analyse de l'égalité professionnelle hommes-femmes est effectuée chaque année. Les partenaires sociaux s'en saisissent et proposent des actions spécifiques afin de remédier aux inégalités qui seraient constatées.

11.8 - Financement du paritarisme

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 œuvre de financements et de moyens appropriés aux objectifs pour:

- anticiper, coordonner, accompagner les actions liées aux applications des dispositifs conventionnels,
- sensibiliser, les acteurs de la branche professionnelle à l'évolution de l'emploi et aux besoins de compétence et de qualification,
- organiser des initiatives prônant l'information relatives à la politique conventionnelle de la branche professionnelle,
- mutualiser les financements des dispositifs de mandatement, de représentation, de services et d'information.

11.8.1- Collecte de fonds

Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation annuelle à la charge des employeurs équivalents à 0,2 % de la masse salariale brute de l'effectif salarié des CAUE de l'année précédente, appelée en Février de chaque année. Cette collecte est assurée par la FNCAUE et versée sur un compte spécifique dit CAUE Paritarisme géré par la présidence du paritarisme.

11.8.2- Utilisation du fonds

Ce fonds finance des actions justifiées au préalable:

- Frais liés aux actions menées par les partenaires sociaux liés à l'action conventionnelle.
- Frais de déplacement (transport, repas, hébergement) des représentants employeurs et représentants salariés des entreprises appelées à participer aux travaux et réunions diverses.
- Frais de secrétariat du paritarisme, (collecte, salaire, édition, diffusion, information).
- Frais de remboursement aux employeurs des rémunérations chargées des représentants mandatés par leurs organisations syndicales.

La commission paritaire de la convention collective portera annuellement à son ordre du jour un point spécifique afin de :

- déterminer un budget prévisionnel en début d'année,
- de définir l'enveloppe mise à disposition des partenaires sociaux pour mener des actions liés à l'action conventionnelle, notamment l'accompagnement de la mise en œuvre permanente de la Convention collective,
- de vérifier la conformité de l'utilisation des fonds aux règles définies pour le financement du paritarisme,
- d'établir un bilan budgétaire en fin d'année.

Titre XI (nouveau) ***Le Paritarisme***⁸²

11.1 - La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

11.1.1- Missions de la CPPNI

Les missions de la CPPNI sont constituées à la fois de celles prévues par la loi, à savoir:

- Représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des Pouvoirs Publics,*
- Exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi,*
- Établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article 2231-5-1 du Code du Travail,*
- Rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article 441-1 du code de l'organisation judiciaire,*
- Exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du Travail,*
et de celles que les signataires décident de lui attribuer :
- Interpréter à la demande les textes de la convention collective nationale,*
- Proposer et rédiger des avenants à la présente convention collective sur proposition des organisations employeurs ou salariées,*
- Fixer la valeur du point nationale applicable aux salaires minima de la grille de classification sur la base des éléments statistiques définis à l'article L132.12 du Code du Travail,*
- Analyser la situation de l'emploi et de la qualification au sein des CAUE,*
- Définir et proposer des actions de formation professionnelle continue prioritaires au plan national,*
- Analyser et proposer des actions sur la réalité de l'égalité professionnelle hommes-femmes.*

La négociation collective

En application de l'article L. 2261-19 du code du travail, la CPPNI est l'instance au sein de laquelle sont négociés et conclus, au niveau national, les conventions et accords collectifs de branche susceptibles d'être étendus. L'agenda social prévisionnel de la branche est établi pour l'année dans les conditions prévues à l'article XI.2. Il permet d'organiser la négociation de la branche.

L'observation de la négociation collective

Le rôle de la CPPNI en matière d'observation de la négociation collective recouvre les missions suivantes :

- 1° Les missions confiées à l'observatoire de la négociation collective prévu par l'article L. 2232-10 du code du travail, c'est-à-dire l'observation des accords collectifs conclus dans les entreprises relevant de la branche, et en particulier ceux conclus, en application de l'article L. 2232-22 du code du travail, avec les représentants élus du personnel titulaires;*
- 2° L'établissement du rapport annuel d'activité comportant le bilan des accords d'entreprise relatifs au temps de travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne temps, visé au 3° du II de l'article L. 2232-9 du code du travail;*
- 3° Le suivi de l'application des conventions et accords de branche conclus au niveau national, sauf stipulations différentes prévues par la convention ou l'accord collectif ;*
- 4° La veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche, en application du 2° du II de l'article L. 2232-9 du code du travail.*

⁸² Mod. par Avenant n° 25, 12 déc. 2017, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2018, pour une durée de 5 ans

11.1.2- Composition de la CPPNI

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée de :

- Un siège par organisation syndicale de salariés représentative pour le collègue salarié;*
- Un nombre égal de représentants pour le collègue employeur.*

Chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche désigne le représentant amené à siéger à la CPPNI et à signer valablement les accords collectifs et les procès-verbaux, et en informe le secrétariat de branche par courriel. La désignation comporte, le nom, l'adresse postale et électronique de chaque représentant. Tout changement de désignation est porté à la connaissance du secrétariat de la branche par courriel, émanant de l'organisation syndicale. La désignation du collègue employeurs est réalisée selon les mêmes modalités que celles du collègue salarié. Chaque collègue veille à assurer une continuité dans la participation aux réunions de la commission.

11.1.3- Fonctionnement de la CPPNI

Réunions, siège

La commission se réunit en fin d'année pour définir paritairement :

- Les thèmes de négociation qui seront abordés au cours de l'année à venir, en cohérence avec les obligations inscrites au chapitre I^{er} du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail;*
- Le nombre de réunions consacrées à chaque thème de négociation et l'opportunité de désigner un ou plusieurs groupes de travail;*
- Le calendrier prévisionnel des réunions à raison d'au moins 3 par an.*

Les réunions se déroulent au siège de la FNCAUE ou en tout autre lieu défini préalablement par décision de la commission.

La Présidence

La commission paritaire nationale élit en son sein pour un mandat de trois ans, une présidence composée d'un Président et d'un Vice-président par alternance des collèges. La fonction de Président est assurée en alternance par chaque collège.

Fonctions du Président et du Vice-président

Le Président a pour fonction de coordonner et d'animer l'activité de la CPPNI, de convoquer par lettre recommandée et par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme, les organisations syndicales aux réunions, dans un délai de 15 jours avant la date de celle-ci.

Le Vice-président a pour fonction de gérer le fonds paritaire, d'assister et suppléer le président dans ses responsabilités ainsi que de rédiger le relevé de conclusion de chaque réunion sur prise de note du secrétariat du paritarisme.

Secrétariat du paritarisme

Le secrétariat du paritarisme est assuré par un salarié mis à la disposition du paritarisme par la fédération des CAUE, rémunéré sur les fonds du paritarisme. Dans le cadre de ses fonctions et missions, ce salarié est tenu par la confidentialité et l'obligation de discrétion.

Une convention de prêt de personnel sera conclue entre la Présidence du paritarisme et le Président de la Fédération des CAUE.

11.1.4- Avis de la CPPNI

Pour être validé, tout accord soumis à la commission doit recueillir l'approbation d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3^o de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant aux élections visées à l'article L. 2122-6 (pour

les TPE), au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants.

Par ailleurs, il ne doit pas être astreint d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

11.2 - Négociation des avenants à la convention collective nationale

11.2.1- Cas général

La commission a pour mission de rédiger tout avenant de la présente convention collective, sur saisine d'une organisation syndicale de salariés ou du collège employeur et d'examiner toutes propositions de textes législatifs, réglementaires ou professionnels.

Les demandes sont portées à l'ordre du jour de la prochaine réunion et adressées aux membres de la commission au minimum 15 jours avant la date de cette réunion.

Instauration d'un préambule

Chaque accord collectif doit contenir un préambule présentant de façon succincte ses objectifs et son contenu. L'objectif est d'améliorer considérablement la lisibilité et la bonne compréhension des accords mais aussi d'harmoniser les pratiques existantes.

Durée de vie des accords

Un accord (ou une convention) peut être conclu pour une durée déterminée n'excédant pas cinq ans, avec la possibilité d'une durée plus courte. Lorsque l'accord arrive à échéance du terme prévu, il cesse de produire ses effets, sans délai de survie.

Conditions de suivi et clause de rendez-vous

Les accords et conventions collectives devront définir les conditions de suivi et comporter des clauses de rendez-vous.

11.2.2- Procédure de la négociation de la valeur du point et de l'égalité professionnelle hommes femmes

11.2.2.1- Principes

La valeur du point national est fixée par les représentants nationaux du collège patronal et des organisations syndicales de salariés.

La commission négocie avant la fin de chaque année une valeur de point applicable au 1^{er} janvier de l'année suivante par avenant à la convention collective.

De même, une analyse de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est effectuée chaque année. Les partenaires sociaux s'en saisissent et proposent des actions spécifiques afin de remédier aux inégalités qui seraient constatées.

La présidence de la Commission convoque les membres du collège patronal et chacune des organisations syndicales de salariés par lettre ou par courriel dans un délai de quinze jours avant la date de la réunion.

11.2.2.2- Accord de négociation

L'accord doit préciser sa date d'effet, ainsi que la date de la signature et l'identité des représentants des signataires.

L'accord doit être rédigé et signé en nombre d'exemplaires nécessaire par les membres du collège patronal et les organisations syndicales de salariés.

La présidence de la commission paritaire a en charge de procéder à toutes les formalités administratives en vue de l'extension de l'accord, et du dépôt de celui-ci à la Direction Nationale du Travail et de l'Emploi et au Greffe du Conseil des Prud'hommes territorialement compétent.

11.2.2.3- Désaccord ou carence de négociation

En cas de carence ou de désaccord à l'issue de la négociation, la commission se réunit une deuxième fois dans un délai d'un mois avec obligation de résultat.

Les parties sont convoquées, conformément à la procédure mentionnée à l'article 11.2.2.1.

11.2.3- Analyse de l'emploi et de la qualification

Un rapport est établi chaque année par la Commission ayant pour objectif l'analyse de la situation de l'emploi, des conditions de travail, des qualifications, des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexes. L'OPCA réalise l'analyse des besoins et consommés de la formation continue.

11.2.4- Formation professionnelle tout au long de la vie

Une définition annuelle des actions et formations prioritaires est établie par la Commission, après l'analyse des besoins et consommés en formation et étude de l'évolution des compétences professionnelles nécessaires au sein des CAUE comme défini au titre III ci avant.

11.2.5- Rapport annuel d'activité

Chaque année, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation établit un rapport d'activité retraçant :

- les accords collectifs de branche négociés; - les thèmes de négociation débattus;*
- les accords collectifs d'entreprise conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative à défaut de disposition conventionnelle, et transmis à la commission avant le 30 juin de l'année suivant leur signature ;*
- les accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail et transmis dans les conditions définies par décret;*
- l'analyse des accords collectifs d'entreprise susmentionnés ;*
- les procès-verbaux rendus sur saisine de la commission d'interprétation.*

11.3 - Interprétation des dispositions conventionnelles de branche

11.3.1- Demande d'interprétation émanant d'une juridiction judiciaire

La CPPNI constitue, conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, l'instance compétente pour rendre

un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation des conventions ou accords collectifs conclus dans la branche, dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire. La CPPNI se réunit dans le mois suivant la date de sa saisine.

11.3.2- Autres demandes d'interprétation

En dehors du cas prévu à l'article 11.3.1, la CPPNI peut être saisie par écrit pour toutes questions relatives à la compréhension des textes et articles conventionnels.

Toute demande d'interprétation d'une convention ou d'un accord de branche doit être motivée et adressée, par voie dématérialisée, au secrétariat de la CPPNI. La CPPNI de la branche constitue l'instance, à l'exclusion de toute autre, compétente pour interpréter les conventions et accords de branche conclus au niveau national.

La CPPNI se réunit dans le mois suivant la date de sa saisine.

11.3.3- Avis et conciliation sur les questions de classification

La procédure de saisine de la CPPNI pour avis et conciliation sur les questions de classification est établie, en application de l'article 2.8 derniers alinéas de la Convention collective, selon les modalités suivantes :

- Tout conflit individuel ou collectif relatif à la classification pourra être porté devant la CPPNI sans préjudice du droit pour les intéressés de saisir du conflit la juridiction de droit commun compétente.*
- La Commission est saisie par la partie intéressée au moyen d'une requête aux fins d'examen pour avis et conciliation adressée, par pli recommandé à la présidence de la Commission.*

La requête expose, avec tous les éléments d'appréciation, le ou les points sur lesquels, porte le litige.

- Dès la réception de la requête, la présidence inscrit, celle-ci, à l'ordre du jour de la prochaine réunion.*
- La Commission examine en séance l'objet de la requête, analyse et, après demande éventuelle d'informations complémentaires, émet un avis paritaire avec impartialité dans le respect des textes conventionnels afin de faciliter le dialogue social et d'éviter le recours à d'autres juridictions.*
- La Commission explicite au requérant, en un procès-verbal circonstancié, son avis, recommandations ou injonctions.*
- La Commission peut:*
 - . Recevoir et convoquer par lettre recommandée avec accusé de réception chacune des parties concernées (Employeur/salarié) pour conciliation, soit à leur volonté commune, soit à la demande spécifique de la Commission pour un examen complémentaire d'une première requête.*
 - La non-comparution de la partie qui a introduit la requête vaut renonciation à la conciliation.*
 - L'absence de la partie mise en cause vaut acceptation de la requête.*
 - Transmettre copie de la requête à la partie mise en cause.*

La Commission paritaire constate la conciliation ou la non-conciliation en un procès-verbal circonstancié relevant les propositions faites par les parties, les points sur lesquels un accord a été obtenu et ceux sur lesquels le litige persiste.

- La prise en charge des frais de déplacement et de la rémunération des salariés et des employeurs sollicitant communément une conciliation auprès de la CPPNI est assurée par leur CAUE.*

La prise en charge des frais de déplacement des salariés et des employeurs conviés à une conciliation par la CPPNI, est assurée par le fonds de fonctionnement de la Convention Collective dans les conditions explicitées dans le règlement intérieur de la CPPNI.

Les absences des salariés sont considérées comme temps de travail effectif et ne font pas l'objet de retenue sur salaire.

1^{er} temps : l'appropriation.

La commission échange sur le bien-fondé des motifs de la saisine et étudie la structure de la demande en vérifiant la volonté de concilier des parties.

2^e temps : l'écoute.

La Présidence de la Commission paritaire reçoit les parties et explique le principe du paritarisme, le rôle de la Commission en matière de conciliation.

La Commission écoute l'exposé récapitulatif de la demande relative au litige ainsi que les propositions de conciliation en répartissant un temps de parole égalitaire entre les parties. Les membres de la Commission peuvent poser des questions de compréhension ou de précision.

La Présidence doit veiller au respect de l'écoute et de compréhension, à l'application stricte du texte conventionnel ainsi qu'à l'intention de conclure des parties.

3^e temps : la réflexion.

La Commission s'isole et échange sur les arguments des deux parties.

Elle vérifie le bien fondé des propositions de conciliation ou propose les termes d'une alternative de conciliation acceptable par les deux parties en se reportant à leur exposé et aux dispositions de la Convention collective.

En tout état de cause la formulation de la Commission doit être paritaire.

4^e temps : la proposition.

La Commission reçoit de nouveau les parties.

Le Président, ou le Vice-Président, lit la proposition de conciliation.

Les demandeurs donnent leur avis d'acceptation ou de refus de la proposition.

Les demandeurs fourniront à la Commission les documents permettant de constater l'application des termes de la conciliation.

5^e temps: la conclusion.

La Commission dresse un procès-verbal circonstancié relatant les positions de chacune des parties et les termes de la conciliation. Celles-ci paraphent et signent ledit document.

11.3.4- La représentation de la branche

En application du 1^o du II de l'article L. 2232-9 du code du travail, la CPPNI représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises qui en relèvent et vis-à-vis des pouvoirs publics. Elle exerce cette mission sur les sujets ne relevant pas de la compétence des instances prévues par la première section du présent chapitre.

11.3.5- Le dialogue économique

Afin de permettre une meilleure compréhension des enjeux auxquels les entreprises et leurs salariés sont soumis, la CPPNI consacre, chaque année, au moins l'une de ses réunions au dialogue économique.

Cette ou ces réunions ont pour objet l'échange d'informations d'ordre économique au sein de la Branche des CAUE, sur la base d'études, d'observations ou de travaux.

11.3.6- Saisine

Toute demande d'interprétation d'une disposition de la convention ou d'un accord collectif de branche est portée à la connaissance du secrétariat de la branche par lettre recommandée avec avis de réception. Le secrétariat de la branche avise les collègues de cette saisine, en vue d'organiser une réunion de la commission dans un délai d'un mois suivant la réception de la demande. En cas d'urgence, ce délai peut être ramené à 10 jours.

11.3.7- Délai de convocation

La convocation et l'ordre du jour sont adressés par courrier postal et par voie électronique aux représentants dûment désignés, dans un délai de 8 jours avant la réunion.

11.3.8- Procès-verbal

Les décisions de la commission donnent lieu à l'établissement d'un procès-verbal qui lie le juge en cas de contentieux.

11.4 - Groupes techniques paritaires

Des groupes de travail paritaires sont instaurés en tant que de besoin pour:

- alimenter les négociations;*
- approfondir un sujet, une problématique en amont d'une négociation.*

Ils ne disposent d'aucun pouvoir de négociation ou de décision.

11.4.1- Composition

Les groupes de travail sont composés de :

- un siège par organisation syndicale de salariés représentative pour le collège salarié ;*
- un nombre égal de représentants pour le collège employeur.*

Chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche désigne par mail, le représentant amené à siéger aux groupes de travail. La désignation comporte, le nom, l'adresse postale et électronique du représentant. Chaque collègue veille à assurer une continuité dans la participation aux réunions des groupes de travail.

11.4.2- Calendrier prévisionnel

Chaque groupe de travail établit le calendrier prévisionnel de ses travaux.

11.4.3- Délais de convocation

La convocation, l'ordre du jour, les documents et éléments préparatoires, et le relevé de positions de la précédente réunion sont adressés par voie électronique aux représentants dûment désignés, dans un délai de 15 jours avant chaque réunion, dans la mesure du possible.

11.4.4- Déroutement des réunions

Lorsqu'un thème nécessite une expertise particulière, les membres du groupe de travail peuvent proposer à la CPPNI de recourir à un prestataire extérieur pour réaliser une étude ou de recourir à l'intervention d'experts. À l'issue de chaque réunion, un relevé résumant les positions de chaque collègue est établi et validé par le secrétaire, avant envoi avec la convocation et l'ordre du jour du groupe de travail suivant.

11.5 - Financement du paritarisme

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 œuvre de financements et de moyens appropriés aux objectifs pour :

- anticiper, coordonner, accompagner les actions liées aux applications des dispositifs conventionnels,*
- sensibiliser, les acteurs de la branche professionnelle à l'évolution de l'emploi et aux besoins de compétence et de qualification,*
- organiser des initiatives prônant l'information relative à la politique conventionnelle de la branche professionnelle,*
- mutualiser les financements des dispositifs de mandatement, de représentation, de services et d'information.*

11.5.1- Collecte de fonds

Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation annuelle à la charge des employeurs équivalents à 0,2 % de la masse salariale brute de l'effectif salarié des CAUE de l'année précédente, appelée en Février de chaque année. Cette collecte est versée sur un compte spécifique dit « CAUE Paritarisme » géré par la présidence du paritarisme.

11.5.2- Utilisation du fonds

Ce fonds finance des actions justifiées au préalable :

- Frais liés aux actions menées par les partenaires sociaux liés à l'action conventionnelle.*
- Frais de déplacement (transport, repas, hébergement) des représentants employeurs et représentants salariés des entreprises appelées à participer aux travaux et réunions diverses.*
- Frais de secrétariat du paritarisme, (collecte, salaire, édition, diffusion, information).*
- Frais de remboursement aux employeurs des rémunérations chargées des représentants mandatés par leurs organisations syndicales.*

La CPPNI portera annuellement à son ordre du jour un point spécifique afin de :

- déterminer un budget prévisionnel en début d'année,*
- définir l'enveloppe mise à disposition des partenaires sociaux pour mener des actions liés à l'action conventionnelle, notamment l'accompagnement de la mise en œuvre permanente de la Convention collective,*
- de vérifier la conformité de l'utilisation des fonds aux règles définies pour le financement du paritarisme,*
- d'établir un bilan budgétaire en fin d'année.*

Titre XII

Fonds social et de solidarité national

Les partenaires sociaux s'engagent dans un délai de trois ans à compter de l'extension de la présente convention collective à finaliser la mise en place de fonds sociaux et culturels régionaux ou national pour les CAUE n'atteignant pas le seuil d'effectif de 50 salariés.

Annexe 1 - Garantie frais de santé en Alsace-Moselle^{83 84 85 86}

1) Principe

La présente annexe a pour objet de définir les conditions de prise en charge des garanties frais de santé du régime de prévoyance complémentaire au profit de salariés et de leurs ayant droits relevant du Régime local Alsace Moselle. Il est tenu compte des dispositions spécifiques prévues par le Code de la Sécurité Sociale pour cette zone géographique. Les cotisations et les prestations prévues par le régime de prévoyance sont ainsi réduites en conséquence afin de maintenir un niveau de couverture régime de base et complémentaire identique pour tout salarié relevant du champ d'application de la Convention Collective, quel que soit le département dans lequel il exerce ses fonctions.

2) Tableau des garanties obligatoire (Alsace-Moselle)^{87 88}

Les remboursements mentionnés dans le tableau ci-après intègrent pour certains les prestations de la Sécurité Sociale en fonction de ses conditions d'indemnisation en vigueur à la date de la présente proposition. Ainsi l'éventuelle diminution ultérieure de l'indemnisation de la Sécurité Sociale ne sera pas compensée.

Hospitalisation chirurgicale et médicale	Établissements conventionnés: 100 % des frais réels Établissements non conventionnés: 85 % des frais réels
Frais d'accompagnement	100 % des frais réels dans la limite de 45 € par jour
Chambre particulière	100 % des frais réels dans la limite de 45 € par jour
Forfait hospitalier	100 % des frais réels
Maternité ou adoption	385 €
Frais d'électroradiologie Consultation, visites auprès d'un omnipraticien ou d'un spécialiste Pratique médicale courante (analyses, auxiliaires médicaux, actes de spécialité, frais de déplacement) Soins dentaires	100 % des frais réels ⁽¹⁾ dans la limite de 230 % du tarif de convention
Prothèses diverses, orthopédie	100 % des frais réels ⁽¹⁾ dans la limite de 230 % du tarif de responsabilité
Frais de transport	100 % du tarif de convention ⁽²⁾

⁸³ Étendu par arr. 10 juill. 2009, JO 18 juill.

⁸⁴ Mod. par Avenant n° 8, 17 mai 2011, étendu par arr. 12 févr. 2013, JO 22 févr., applicable le 1^{er} juill. 2011.

⁸⁵ Mod. par Avenant n° 11, 17 janv. 2012, étendu par arr. 27 nov. 2012, JO 9 déc., applicable à compter du 1^{er} avr. 2012.

⁸⁶ Mod. par Avenant n°23, 7 juin 2016, étendu par arr. 19 déc. 2017, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2017.

⁸⁷ Mod. par Avenant n° 16, 9 déc. 2013, étendu par arr. 11 déc. 2015, JO 23 déc., applicable au 1^{er} janv. 2014

⁸⁸ Mod. par Avenant n°23, 7 juin 2016, étendu par arr. 19 déc. 2017, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2017.

Frais pharmaceutiques	100 % du tarif de responsabilité ⁽¹⁾
Prothèses dentaires acceptées ou refusées par la Sécurité Sociale Prothèses auditives acceptées ou refusées par la Sécurité Sociale Orthodontie acceptée ou refusée par la Sécurité Sociale	100 % des frais réels ⁽³⁾ dans la limite de 230 % du tarif de convention et d'un plafond annuel par bénéficiaire égal à 1 525 €
Frais d'optique (verres, montures et lentilles cornéennes prises en charge ou non par la Sécurité Sociale)	100 % des frais réel (1) dans la limite d'un plafond annuel par bénéficiaire égal à 600 € - Monture: 6 % PMSS pour les enfants (moins de 18 ans) et 3,5 % PMSS pour les adultes - Verres: selon grille optique (ci-après) - Plafond de remboursement monture + verres : 600 euros tous les deux ans (2 ans) par bénéficiaire sauf changement de dioptries (à partir d'un changement de 0,5 dioptrie) - Lentilles acceptées ou non par la SS : 4,5 % PMSS dans la limite de 600 euros par an et par bénéficiaire ⁸⁹
Cures thermales acceptées ou non par la Sécurité Sociale	305 €
Frais d'obsèques salarié, conjoint, enfants	385 €
Médecine douce ⁹⁰	25 euros par séance limité à 5 séances par an et par bénéficiaire
Vaccins non remboursés par la SS ⁹¹	100 % des frais réels
Implantologie dentaire ⁹²	Forfait de 538 € limité à 1 fois par an par bénéficiaire,
	Forfait annuel et par bénéficiaire égal à 538 euros ou 538 euros par implant limité à un implant par an et par bénéficiaire
Optique ⁹³	Opération au laser de la myopie: 10 % PMSS par œil.
	Ou Traitements chirurgicaux des troubles visuels (myopie, hypermétropie, astigmatisme et presbytie)
(1) sous déduction des prestations de la Sécurité Sociale. (2) sous déduction des prestations en convention de la Sécurité Sociale. (3) sous déduction des prestations réelles ou reconstituées de la Sécurité Sociale.	

⁸⁹ Avenant n° 16, 9 déc. 2013, étendu.

⁹⁰ Avenant n° 8, 17 mai 2011, étendu.

⁹¹ Avenant n° 8, 17 mai 2011, étendu.

⁹² Avenant n° 8, 17 mai 2011, étendu.

⁹³ Avenant n° 8, 17 mai 2011, étendu.

Ci-après la grille optique complétant le tableau⁹⁴

VERRES OPTIQUE	ADULTE après 18e anniversaire		ENFANT avant 18e anniversaire		Description	Garanties		
	Code LPP	Verres teintés	Code LPP	Verres teintés		ADULTE	ENFANT	
	ADULTE		ENFANT	Adulte avec prime incorporée				
Verres simple foyer, sphériques								
Verre simple foyer, de sphère allant de - 6,00 à + 6,00	2203240 2287916	2287916	2261874 2242457	2242457	Unifocaux simple : 1 correction myopie ou hypermétropie Petite et moyenne correction inférieure à 6 dioptries	2% PMSS	4% PMSS	
Verre simple foyer, de sphère allant de - 6,25 à + 10,00 ou allant de + 6,25 à + 10,00	2282793 2280660 2263459 2263330	2263459	2243540 2243304 2297441	2297441	Unifocaux simple : 1 correction myopie ou hypermétropie Forte correction comprise entre 6,25 et 10 dioptries	3% PMSS	5% PMSS	
Verre simple foyer, de sphère située en dehors de la zone - 10,00 à + 10,00	2235776 2295896	2295896	2273654 2248320	2248320	Unifocaux simple : 1 correction myopie ou hypermétropie Très forte correction supérieure à 10 dioptries	3% PMSS	5% PMSS	
Verres simple foyer, sphéro-cylindriques								
Verre simple foyer, de cylindre inférieur ou égal à + 4,00 et de sphère allant de - 6,00 à + 6,00	2259966 2226412	2226412	2200393 2270413	2270413	Unifocaux simple : 2 corrections (myopie + léger astigmatisme) ou (hypermétropie + léger astigmatisme) Petite et moyenne correction inférieure à 6 dioptries	3% PMSS	5% PMSS	
Verre simple foyer, de cylindre inférieur ou égal à + 4,00 et de sphère située en dehors de la zone allant de - 6,00 à + 6,00	2284527 2254868	2254868	2283953 2219381	2219381	Unifocaux simple : 2 corrections (myopie + léger astigmatisme) ou (hypermétropie + léger astigmatisme) Forte ou très forte correction supérieure à 6 dioptries	3% PMSS	5% PMSS	
Verre simple foyer, de cylindre supérieur à + 4,00 et de sphère allant de - 6,00 à + 6,00	2212976 2252668	2252668	2218941 2268385	2268385	Unifocaux simple : 2 corrections (myopie + fort astigmatisme) ou (hypermétropie + fort astigmatisme) Petite et moyenne correction inférieure à 6 dioptries	2% PMSS	4% PMSS	
Verre simple foyer, de cylindre supérieur à + 4,00 et de sphère située en dehors de la zone allant de - 6,00 à + 6,00	2288519 2299523	2299523	2245036 2206800	2206800	Unifocaux simple : 2 corrections (myopie + fort astigmatisme) ou (hypermétropie + fort astigmatisme) Forte et très forte correction supérieure à 6 dioptries	3% PMSS	5% PMSS	
Verres multifocaux ou progressifs, sphériques								
Verre multi-focal ou progressif, de sphère allant de - 4,00 à + 4,00	2290396 2291183	2291183	2259245 2264045	2264045	Multifocaux ou progressifs : 2 corrections (myopie + presbytie) ou (hypermétropie + presbytie) Petite correction inférieure à 4 dioptries	4,5% PMSS	5% PMSS	
Verre multi-focal ou progressif, de sphère située en dehors de la zone allant de - 4,00 à + 4,00	2245384 2295198	2295198	2238792 2202452	2202452	Multifocaux ou progressifs : 2 corrections (myopie + presbytie) ou (hypermétropie + presbytie) Moyenne, forte ou très forte correction supérieure à 4 dioptries	4,5% PMSS	5% PMSS	
Verres multifocaux ou progressifs, sphéro-cylindriques								
Verre multi-focal ou progressif, quelle que soit la puissance du cylindre et pour une sphère allant de - 8,00 à + 8,00	2227038 2299180	2299180	2240671 2282221	2282221	Multifocaux ou progressifs : 3 corrections (myopie + astigmatisme + presbytie) ou (hypermétropie + astigmatisme + presbytie) Petite, moyenne ou forte correction inférieure à 8 dioptries	5,5% PMSS	5% PMSS	
Verre multi-focal ou progressif, quelle que soit la puissance du cylindre et pour une sphère située en dehors de la zone allant de - 8,00 à + 8,00	2202259 2252042	2252042	2234239 2259650	2259650	Multifocaux ou progressifs : 3 corrections (myopie + astigmatisme + presbytie) ou (hypermétropie + astigmatisme + presbytie) Très forte correction supérieure à 8 dioptries	5,5% PMSS	5% PMSS	

⁹⁴ Avenant n° 16, 9 déc. 2013, étendu.

NATURE DES ACTES INDEMNISÉS		REMBOURSEMENTS Dans la limite des frais engagés en complément de la Sécurité sociale (sauf indication contraire)
HOSPITALISATION	HOSPITALISATION (MÉDECINE - CHIRURGIE - OBSTÉTRIQUE - PSYCHIATRIE) Hors chirurgie esthétique	
	Frais de séjour (conventionné)	100 % FR
	Frais de séjour (non conventionné)	85 % FR (au minimum TM)
	Honoraires déclarés à la Sécurité sociale dans le cadre du contrat d'accès aux soins ⁽¹⁾	TM + 220 % BR
	Honoraires déclarés à la Sécurité sociale hors contrat d'accès aux soins (conventionné et non conventionné) ⁽²⁾	TM + 100 % BR
	Forfait journalier hospitalier	100 % DE sans limitation de durée
	Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques (y compris médecine de ville)	100 % de la participation forfaitaire
	Chambre particulière de nuit ⁽³⁾	45 €/nuit
	Chambre particulière de jour ⁽³⁾	45 €/jour
	Lit accompagnant enfants de moins de 16 ans ⁽⁴⁾	45 €/jour
	Allocation maternité y compris adoption plénière (par maternité)	Frais réels dans la limite de 285 €/an
DENTAIRE	SOINS DENTAIRES	
	Soins dentaires ⁽⁵⁾	TM
	Inlay/onlay ⁽⁶⁾	TM + 220 % BR
	Parodontologie remboursée par la Sécurité sociale sur la base d'une gingivectomie étendue à un sextant ⁽⁷⁾	TM + 220 % BR
	ORTHODONTIE	
	Orthodontie remboursée par la Sécurité sociale sur la base d'un TO 90 ⁽⁸⁾	TM + 250 % BR dans la limite de 762,50 €/semaine
	Orthodontie non remboursée par la Sécurité sociale, sur avis du chirurgien-dentiste consultant, sur la base d'un TO 90 - Garantie jusqu'à 25 ans ⁽⁹⁾	250 % BR reconstruite dans la limite de 762,50 €/semaine Plafond ⁽¹⁰⁾ : 1525 €/an/bénéficiaire (le plafond ne concerne que les prothèses dentaires remboursées ou non)
	PROTHÈSES DENTAIRES	
	Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité sociale (y compris inlay-core)	TM + 220 % BR
	Couronne et prothèses transitoires non remboursées par la Sécurité sociale (par prothèse)	269,75 €
	Implantologie (forfait annuel)	538 €/an/bénéficiaire
OPTIQUE - PROTHÈSE ⁽¹¹⁾	ÉQUIPEMENT VERRES - MONTURE ⁽¹²⁾	
	Monture de lunettes adulte	Un équipement (1 monture + 2 verres) tout les deux ans 150 €
	1 verre simple adulte	Cf grille optique
	1 verre complexe adulte	Cf grille optique
	1 verre très complexe adulte	Cf grille optique
	Monture de lunettes enfant	150 €
	1 verre simple enfant	Cf grille optique
	1 verre complexe enfant	Cf grille optique
	1 verre très complexe enfant	Cf grille optique
	Lentille prescrite remboursée ou non remboursée par la Sécurité sociale (y compris lentilles jetables)	150 €/lentille dans la limite de 600 €/an/bénéficiaire
	AUTRES GARANTIES OPTIQUE	
	Chirurgie optique réfractive	350 €/an/bénéficiaire
	AUTRES PROTHÈSES	
	Prothèses auditives remboursées par la Sécurité sociale	TM + 215 % BR (plafond : 1 525 €/an/bénéficiaire, Au-delà remboursement au TM)
	Appareillage et prothèses médicales remboursées par la Sécurité sociale (dont perruques, implants mammaires suite à maladie et prescription)	TM + 215 % BR

CAUE - GRILLE OPTIQUE									
Base	Typologie	Code LPP		Sphère début	Sphère fin	Cylindre début	Cylindre fin	BAS	Garantie par verre
UNIFOCAUX	Adulte	2203240 2207916	verre blanc verre teinté	-6,00	+6,00	-	-	2,29 €	63 €
	Enfant	2261874 2242457	verre blanc verre teinté	-6,00	+6,00	-	-	12,04 €	125 €
	Adulte	2280660 2282793 2263459 2265330	verre blanc verre blanc verre teinté verre teinté	+/-6,25	+/-10,00	-	-	4,12 €	95 €
	Enfant	2243540 2297441 2243304 2291088	verre blanc verre teinté verre blanc verre teinté	+/-6,25	+/-10,00	-	-	26,68 €	160 €
	Adulte	2235776 2295896	verre blanc verre teinté	+/-10,25	+/-20,00	-	-	7,62 €	95 €
	Enfant	2273854 2248320	verre blanc verre teinté	+/-10,25	+/-20,00	-	-	44,97 €	160 €
	Adulte	2259986 2228112	verre blanc verre teinté	-6,00	+6,00	+0,25	+4,00	3,86 €	63 €
	Enfant	2200393 2270413	verre blanc verre teinté	-6,00	+6,00	+0,25	+4,00	14,94 €	125 €
	Adulte	2264527 2254668	verre blanc verre teinté	+/-6,25	+/-20,00	+0,25	+4,00	6,86 €	95 €
	Enfant	2283953 2219381	verre blanc verre teinté	+/-6,25	+/-20,00	+0,25	+4,00	36,28 €	160 €
	Adulte	2212976 2252668	verre blanc verre teinté	-6,00	+6,00	+4,25	+6,00	6,25 €	95 €
	Enfant	2238941 2268385	verre blanc verre teinté	-6,00	+6,00	+4,25	+6,00	27,80 €	160 €
	Adulte	2268519 2209523	verre blanc verre teinté	+/-6,25	+/-20,00	+4,25	+6,00	9,45 €	95 €
	Enfant	2245036 2206800	verre blanc verre teinté	+/-6,25	+/-20,00	+4,25	+6,00	46,50 €	160 €
MULTIFOCAUX (verres progressifs)	Adulte	2290396 2291183	verre blanc verre teinté	-4,00	+4,00	-	-	7,32 €	145 €
	Enfant	2259245 2264045	verre blanc verre teinté	-4,00	+4,00	-	-	39,18 €	160 €
	Adulte	2248384 2295198	verre blanc verre teinté	+/-4,25	+/-20,00	-	-	10,62 €	145 €
	Enfant	2236792 2202452	verre blanc verre teinté	+/-4,25	+/-20,00	-	-	43,30 €	160 €
	Adulte	2227058 2299180	verre blanc verre teinté	-8,00	+8,00	+0,25	+6,00	10,37 €	160 €
	Enfant	2240671 2282221	verre blanc verre teinté	-8,00	+8,00	+0,25	+6,00	43,60 €	175 €
	Adulte	2202239 2252042	verre blanc verre teinté	+/-8,25	+/-20,00	+0,25	+6,00	24,54 €	160 €
	Enfant	2234239 2259660	verre blanc verre teinté	+/-8,25	+/-20,00	+0,25	+6,00	66,62 €	175 €

3) Financement du régime^{95 96 97}

Les cotisations des garanties frais de santé sont exprimées en pourcentages du salaire brut déclaré à l'URSSAF par l'adhérent, après application des limites mensuelles suivantes :

- Salaire minimum pris en compte: 70 % du plafond mensuel de la sécurité sociale
- Salaire maximum pris en compte: 130 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale

⁹⁵ Avenant no 11, 17 janv. 2012, étendu.

⁹⁶ Mod. par Avenant n° 13, 15 oct. 2012, étendu par arr. 18 juill. 2013, JO 27 juill.

⁹⁷ Mod. par Avenant n° 16, 9 déc. 2013, étendu par arr. 11 déc. 2015, JO 23 déc., applicable au 1^{er} janv. 2014.

Garantie Frais de santé	Part employeur		Part salarié		Ensemble	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
	60 %	60 %	40 %	40 %	100 %	100 %
Cotisation «salarié seul»	0,66 %	0,66 %	0,45 %	0,45 %	1,11 %	1,11 %
Cotisation «Couple»	1,35 %	1,35 %	0,89 %	0,89 %	2,24 %	2,24 %
Cotisation «Famille»	2,09 %	2,09 %	1,39 %	1,39 %	3,48 %	3,48 %

Régime Alsace Moselle	2014					
Garantie	Part employeur		Part salarié		Ensemble	
Frais de santé	TA	TB	TA	TB	TA	TB
	60 %	60 %	40 %	40 %	100 %	100 %
Cotisation «salarié seul»	0,71 %	0,71 %	0,46 %	0,46 %	1,17 %	1,17 %
Cotisation «Couple»	1,40 %	1,40 %	0,95 %	0,95 %	2,35 %	2,35 %
Cotisation «Famille»	2,19 %	2,19 %	1,46 %	1,46 %	3,65 %	3,65 %

3) Révision du financement du régime

Les taux des cotisations seront révisés dans les conditions prévues à l'art 12-6 du titre VIII de la Convention Collective susvisée

⁹⁸ Avenant n° 13, 15 oct. 2012, étendu.

⁹⁹ Avenant n° 16, 9 déc. 2013, étendu.

Avenant n° 2 du 20 janvier 2009¹⁰¹

Article 1

La valeur du point national (VPN) pour la durée légale hebdomadaire du travail, est fixée à compter du 1^{er} janvier 2009 à : 4,75 €.

Article 2

Cette revalorisation inclut la période allant de la signature de la Convention collective le 27 mai 2007 au 31 décembre 2008. Exceptionnellement, une valeur du point applicable au 1^{er} juillet 2009 sera négociée pour l'année 2009 lors de la réunion paritaire du 23 juin 2009.

Article 3

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 4

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du SMIC.

Article 5

Conformément à l'Article 2261-22 du Code du Travail, et à la loi du 23 mars 2006, applicable à compter du 24 mars 2007, les signataires de cet accord s'engagent à réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes dont ils ont connaissance.

Article 6

Le présent accord sera transmis pour extension après expiration du délai de 15 jours suivant la notification de cet accord, ouvrant le délai d'opposition, par la Présidence de la CPNCC.

Avenant n° 6 du 15 décembre 2009¹⁰²

Article 1

La valeur du point national (VPN) pour la durée légale hebdomadaire du travail, est fixée à : 4,885 € pour l'année 2010, soit 0,5 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur.

Article 2

Cette revalorisation est applicable au 1^{er} janvier 2010.

Article 3

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 4

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du SMIC.

Article 5

Conformément à l'article L. 2261-22 du Code du Travail, et à la loi du 23 mars 2006, applicable à compter

¹⁰⁰ Voir également l'article 2.3 de la convention collective

¹⁰¹ Étendu par arr. 4 mai 2009, JO 12 mai.

¹⁰² Étendu par arr. 27 oct. 2010, JO 10 nov.

du 24 mars 2007, les signataires de cet accord s'engagent à réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes dont ils ont connaissance.

Article 6

Le présent accord est ouvert à la signature jusqu'au 12 janvier 2010 et sera transmis pour extension après expiration du délai de 15 jours suivant la notification de cet accord, ouvrant le délai d'opposition, par la Présidence de la CPNCC.

Avenant n° 7 du 9 février 2011¹⁰³

Article 1

La valeur du point national (VPN) pour la durée légale hebdomadaire du travail est fixée à :

- 5,002 soit 2,4 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur pour les niveaux de I à III.
- 4,934 soit 1 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur pour les niveaux IV.
- 4,885 soit la même valeur que 2010 pour le niveau V.

Article 2

Cette revalorisation est applicable au 1^{er} janvier 2011.

Article 3

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 4

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du SMIC.

Article 5

Conformément à l'Article No. 2261-22 du Code du Travail, et à la loi du 23 mars 2006, applicable à compter du 24 mars 2007, les signataires de cet accord s'engagent à réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes dont ils ont connaissance.

Article 6

Le présent accord est ouvert à la signature jusqu'au 23 février 2011 et sera transmis pour extension après expiration du délai de 15 jours suivant la notification de cet accord, ouvrant le délai d'opposition, par la Présidence de la CPNCC.

Avenant n° 12 du 15 novembre 2011¹⁰⁴

Article 1

La valeur du point national (VPN) pour la durée légale hebdomadaire du travail est fixée à :

- 5,11 soit 2,1 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur pour les niveaux de I à III.
- 4,99 soit 1,2 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur pour les niveaux IV.
- 4,94 soit 1,2 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur pour les niveaux V.

Article 2

Cette revalorisation est applicable au 1^{er} janvier 2012.

¹⁰³ *Étendu par arr. 6 juill. 2011, JO 13 juill.*

¹⁰⁴ *Étendu par arr. 19 avr. 2012, JO 29 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2012.*

Article 3

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 4

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du SMIC.

Article 5

Une nouvelle négociation sur les salaires aura lieu début juillet 2012. Elle sera également l'occasion d'examiner les questions d'égalité entre les hommes et les femmes à l'appui des données sociales des CAUE.

Conformément à l'Article 2261-22 du Code du Travail, et à la loi du 23 mars 2006, applicable à compter du 24 mars 2007, les signataires de cet accord s'engagent à réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes dont ils ont connaissance.

Article 6

Le présent accord est ouvert à la signature jusqu'au 30 novembre 2011 et sera transmis pour extension après expiration du délai de 15 jours suivant la notification de cet accord, ouvrant le délai d'opposition, par la Présidence de la CPNCC.

Avenant n° 15 du 15 janvier 2013¹⁰⁵

Le présent accord a pour objet, dans le cadre de l'article L. 2441-1 portant sur la négociation annuelle des salaires, de réévaluer les salaires minimaux de la branche des CAUE.

Après avoir examiné les moyennes de salaires issues de l'Observatoire des métiers et des qualifications de la convention collective des CAUE basées sur les masses salariales de 2011, ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux ont souhaité modifier la grille des salaires minimaux de la convention collective des CAUE.

Il est convenu ce qui suit:

Article 1^{er} Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées par le champ d'application de la convention collective nationale des Conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (CAUE) du 24 mai 2007.

Article 2 Modification de la grille des salaires minimaux de la convention collective des CAUE

La grille des salaires minimaux sur la base de 35 heures hebdomadaires soit 151,67 heures mensuelles est réévaluée. Les nouvelles valeurs en euros sont les suivantes :

Valeur en		
Niveaux	Coefficient	euros
Niveau I		
Position 1	300	1565,2
Position 2	320	1669,5
Niveau II		
Position 1	340	1773,9
Position 2	360	1878,2

¹⁰⁵ Étendu par arr. 2 juill. 2013, JO 13 juill., applicable au 1^{er} janv. 2013.

Valeur en		
Niveaux	Coefficient	euros
Niveau III		
Position 1	400	2086,9
Position 2	440	2295,6
Position 3	500	2608,7
Niveau IV		
Position 1	530	2700,3
Position 2	560	2853,1
Position 3	600	3056,9
Niveau V		
Position 1	700	3530,7

Article 3 Date d'application

Cette revalorisation est applicable au 1^{er} janvier 2013.

Article 4 Dénonciation. – Révision

La dénonciation du présent accord s'effectue selon les dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

La demande de révision du présent accord peut s'effectuer par l'un des signataires conformément à la procédure prévue aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 5 Dépôt. – Extension

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Avenant n° 17 du 3 décembre 2013¹⁰⁶

Le présent accord a pour objet, dans le cadre de l'article L. 2441-1 portant sur la négociation annuelle des salaires, de réévaluer les salaires minimaux de la branche des CAUE.

Après avoir examiné les moyennes de salaires issues de l'Observatoire des métiers et des qualifications de la convention collective des CAUE basées sur les masses salariales de 2012, ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux ont souhaité modifier la grille des salaires minimaux de la convention collective des CAUE.

Article 1 Champ d'application

¹⁰⁶ Étendu par arr. 28 avr. 2014, JO 13 mai, applicable à compter du 1^{er} janvier 2014^{er} janvier 2014.

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées par le champ d'application de la convention collective nationale des Conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (CAUE) du 24 mai 2007.

Article 2 Modification de la grille des salaires minimaux de la convention collective des CAUE

La grille des salaires minimaux sur la base de 35 heures hebdomadaires soit 151,67 heures mensuelles est réévaluée. Les nouvelles valeurs en euros sont les suivantes.

Niveaux	Coefficient	Valeur en euros
Niveau I		
Position 1	300	1587
Position 2	320	1693
Niveau II		

Niveaux	Coefficient	Valeur en euros
Position 1	340	1799
Position 2	360	1905
Niveau III		
Position 1	400	2116
Position 2	440	2328
Position 3	500	2645
Niveau IV		
Position 1	530	2738
Position 2	560	2893
Position 3	600	3100
Niveau V		
Position 1	7001	3580

Article 3 Date d'effet, dépôt, extension

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1^{er} janvier 2014.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

La validation de cet accord est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3^o de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant aux élections visées à l'article L. 2122-6 (pour les TPE), au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

L'opposition est exprimée dans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de cet accord ou de cette convention, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8.

Sous réserve de l'application de l'article L. 2236-6 susmentionné, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15, du code du travail et de

l'article L. 911-3 du code la Sécurité Sociale.

Le présent accord est ouvert à la signature jusqu'au 15 décembre 2013.

Avenant n° 20 du 21 janvier 2015¹⁰⁷

Le présent accord a pour objet, dans le cadre de l'article L. 2441-1 portant sur la négociation annuelle des salaires, de réévaluer le point et les salaires minimaux de la branche des CAUE.

Il est convenu ce qui suit:

Article 1 Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées par le champ d'application de la convention collective nationale des Conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (CAUE) du 24 mai 2007.

Article 2

La valeur du point national (VPN) pour la durée légale hebdomadaire du travail est fixée à :

- 5,32 soit 0,6 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur pour les niveaux de I à III.
- 5,20 soit 0,6 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur pour les niveaux IV.
- 5,14 soit 0,6 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur pour les niveaux V.

Article 3

Cette valeur du point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 4 Date d'effet, dépôt, extension

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1^{er} janvier 2015.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

La validation de cet accord est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3^o de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant aux élections visées à l'article L. 2122-6 (pour les TPE), au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

L'opposition est exprimée dans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de cet accord ou de cette convention, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8.

Sous réserve de l'application de l'article L. 2231-6 susmentionné, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code la Sécurité Sociale.

Le présent accord est ouvert à la signature jusqu'au 4 mars 2015.

¹⁰⁷ Étendu par arr. 2 juill. 2015, JO 24 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2015.

Avenant n° 21 du 10 janvier 2016¹⁰⁸

Le présent accord a pour objet, dans le cadre de l'article L. 2441-1 portant sur la négociation annuelle des salaires, de réévaluer le point et les salaires minimaux de la branche des CAUE. Il est convenu ce qui suit :

Article 1 *Champ d'application*

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées par le champ d'application de la convention collective nationale des Conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (CAUE) du 24 mai 2007.

Article 2

La valeur du point national (VPN) pour la durée légale hebdomadaire du travail est fixée à :

- 5,35 soit 0,6 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur pour les niveaux de I à III.*
- 5,23 soit 0,6 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur pour les niveaux IV.*
- 5,17 soit 0,6 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur pour les niveaux V.*

Article 3

Cette valeur du point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 4 *Date d'effet, dépôt, extension*

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1^{er} janvier 2016

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

La validation de cet accord est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3^o de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant aux élections visées à l'article L. 2122-6 (pour les TPE), au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

L'opposition est exprimée dans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de cet accord ou de cette convention, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8.

Sous réserve de l'application de l'article L. 2236-6 susmentionné, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code de la Sécurité Sociale.

Article 5 *Suppression des écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes*

Les partenaires sociaux constatent une différence salariale entre les hommes et les femmes à partir du niveau 5. Ils décident de solliciter l'observatoire des données sociales pour un complément d'information.

¹⁰⁸Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janvier 2016.

Avenant n° 22 du 14 décembre 2016¹⁰⁹

Le présent accord a pour objet, dans le cadre de l'article L. 2441-1 portant sur la négociation annuelle des salaires, de réévaluer le point et les salaires minimaux de la branche des CAUE.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées par le champ d'application de la convention collective nationale des Conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (CAUE) du 24 mai 2007.

Article 2

La valeur du point national (VPN) pour la durée légale hebdomadaire du travail est fixée à :

- 5,40 soit 1 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur pour les niveaux de I à III.
- 5,28 soit 1 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur pour les niveaux IV.
- 5,22 soit 1 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur pour les niveaux V.

Article 3

Cette valeur du point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 4 Date d'effet, dépôt, extension

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

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

La validation de cet accord est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3^o de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant aux élections visées à l'article L. 2122-6 (pour les TPE), au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

L'opposition est exprimée dans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de cet accord ou de cette convention, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8.

Sous réserve de l'application de l'article L. 2236-6 susmentionné, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code la Sécurité Sociale.

Article 5 Suppression des écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes

La commission a analysé les données sociales sur les salaires et l'emploi des CAUE. Elle n'a pas décelé d'inégalités entre hommes et femmes, au vu des données dont elle disposait. Avec les prochaines données sociales, ce sujet sera de nouveau analysé.

Le présent accord est ouvert à la signature jusqu'au 20 janvier 2017

¹⁰⁹ Étendu par arr. 3 août 2017, JO 11 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2017.

Avenant n° 24 du 12 décembre 2017¹¹⁰

Le présent accord a pour objet, dans le cadre de l'article L. 2441-1 portant sur la négociation annuelle des salaires, de réévaluer le point et les salaires minimaux de la branche des CAUE. Il est convenu ce qui suit :

Article 1 Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées par le champ d'application de la convention collective nationale des Conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (CAUE) du 24 mai 2007.

Article 2

La valeur du point national (VPN) pour la durée légale hebdomadaire du travail est fixée à :

- 5,47 soit 1,3 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur pour les niveaux de I à III.*
- 5,35 soit 1,3 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur pour les niveaux IV.*
- 5,29 soit 1,3 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur pour les niveaux V.*

Article 3

Cette valeur du point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

Article 4 Date d'effet, dépôt, extension

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1^{er} janvier 2018

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

La validation de cet accord est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3^o de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant, aux élections visées à l'article L. 2122-6 (pour les TPE), au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

L'opposition est exprimée dans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de cet accord ou de cette convention, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8.

Sous réserve de l'application de l'article L. 2236-6 susmentionné, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code la Sécurité Sociale.

Article 5 Égalité entre les hommes et les femmes

Les partenaires sociaux décident de l'affichage annuel d'un indice de parité par position et par points au sein de chaque CAUE.

Ils rappellent à chaque CAUE que la loi prévoit pour les pères un droit à congé paternité.

Le présent accord est ouvert à la signature jusqu'au 1^{er} janvier 2018.

¹¹⁰ Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv.2018.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Saisine de la Commission paritaire nationale

Avenant n° 3 du 5 mars 2009¹¹¹

Article 1 Avis et conciliation sur les questions de classification

La procédure de saisine de la CPNCC pour avis et conciliation sur les questions de classification est établie, en application de l'article 2.8 derniers alinéas de la Convention collective, selon les modalités suivantes:

Tout conflit individuel ou collectif relatif à la classification pourra être porté devant la commission paritaire nationale de la convention collective, sans préjudice du droit pour les intéressés de saisir du conflit la juridiction de droit commun compétente.

La Commission est saisie par la partie intéressée au moyen d'une requête aux fins d'examen pour avis et conciliation adressée, par pli recommandé à la présidence de la Commission.

La requête expose, avec tous les éléments d'appréciation, le ou les points sur lesquels, porte le litige.

Dès la réception de la requête, la présidence inscrit, celle-ci, à l'ordre du jour de la prochaine réunion.

La Commission examine en séance l'objet de la requête, analyse et, après demande éventuelle d'informations complémentaires, émet un avis paritaire avec impartialité dans le respect des textes conventionnels afin de faciliter le dialogue social et d'éviter le recours à d'autres juridictions.

La Commission explicite au requérant, en un procès-verbal circonstancié, son avis, recommandations ou injonctions.

La Commission peut:

- Recevoir et convoquer par lettre recommandée avec accusé de réception chacune des parties concernées (Employeur/salarié) pour conciliation, soit à leur volonté commune, soit à la demande spécifique de la Commission pour un examen complémentaire d'une première requête.*
- La non-comparution de la partie qui a introduit la requête vaut renonciation à la conciliation.*
- L'absence de la partie mise en cause vaut acceptation de la requête.*
- Transmettre copie de la requête à la partie mise en cause.*

La Commission paritaire nationale constate la conciliation ou la non-conciliation en un procès-verbal circonstancié relevant les propositions faites par les parties, les points sur lesquels un accord a été obtenu et ceux sur lesquels le litige persiste.

La prise en charge des frais de déplacement et de salaire des salariés et des employeurs sollicitant communément une conciliation auprès de la CPNCC est assurée par leur CAUE.

La prise en charge des frais de déplacement des salariés et des employeurs conviés à une conciliation par la CPNCC, est assurée à par le fonds de fonctionnement de la Convention Collective dans les conditions explicitées à l'Article 1.2 de la CCN.

Les absences des salariés sont considérées comme temps de travail effectif, et ne font pas l'objet de retenue sur salaire.

Méthodologie de la conciliation

- 1^{er} temps : l'appropriation.

La commission échange sur le bienfondé des motifs de la saisine et étudie la structure de la demande en vérifiant la volonté de concilier des parties.

- 2^e temps: l'écoute.

La Présidence de la Commission paritaire reçoit les parties et explique le principe du paritarisme, le rôle de la Commission en matière de conciliation.

¹¹¹ Non étendu.

La Commission écoute l'exposé récapitulatif de la demande relative au litige ainsi que les propositions de conciliation en répartissant un temps de parole égalitaire entre les parties.

Les membres de la Commission peuvent poser des questions de compréhension ou de précision.

La Présidence doit veiller au respect de l'écoute et de compréhension, à l'application stricte du texte conventionnel ainsi qu'à l'intention de conclure des parties.

- 3^e temps: la réflexion.

La Commission s'isole et échange sur les arguments des deux parties.

Elle vérifie le bien fondé des propositions de conciliation ou propose les termes d'une alternative de conciliation acceptable par les deux parties en se reportant à leur exposé et aux dispositions de la Convention collective.

En tout état de cause la formulation de la Commission doit être paritaire.

- 4^e temps : la proposition.

La Commission reçoit de nouveau les parties.

Le Président, ou le Vice-Président, lit la proposition de conciliation.

Les demandeurs donnent leur avis d'acceptation ou de refus de la proposition.

Les demandeurs fourniront à la Commission les documents permettant de constater l'application des termes de la conciliation.

- 5^e temps : la conclusion.

La Commission dresse un procès-verbal circonstancié relatant les positions de chacune des parties et les termes de la conciliation. Celles-ci paraphent et signent ledit document.

Article 2 Compréhension des textes et articles conventionnels

La Commission paritaire peut être saisie par écrit pour toutes questions relatives à la compréhension des textes et articles conventionnels.

Article 3 Extension de l'accord

Le présent accord sera transmis pour extension après expiration du délai de 15 jours suivant la notification de cet accord, ouvrant le délai d'opposition, par la Présidence de la CPNCC.

Formation professionnelle
Fonds paritaire de sécurisation des
parcours professionnels (FPSP)

Avenant n° 14 du 12 décembre 2012¹¹²

Le présent accord a pour objet, dans le cadre de l'article L. 6332-18 portant création du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP), de fixer les modalités permettant de répartir les sommes mentionnées aux 1 et 2 de l'article L. 6332-19 du code du travail.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées par le champ d'application de la convention collective nationale des Conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (CAUE) du 24 mai 2007.

Article 2 Répartition

Le montant calculé selon les modalités fixées par l'article L. 6332-19 du code du travail est réparti comme suit :

- au titre du Plan de formation: 60 % du taux fixé sur la collecte légale plan de formation ;
- au titre de la Professionnalisation : 100 % du taux fixé sur la collecte légale professionnalisation majoré du solde de 40 % du taux fixé de la collecte plan de formation.

Article 3 Date d'application

Cette décision s'applique à compter de la collecte assise sur les masses salariales 2013.

Les parties conviennent de se revoir dans la mesure où les besoins de financement résultant des engagements de formation pris par Uniformation au titre de la professionnalisation et du plan de formation ou l'évolution des taux tels qu'ils résultent de l'article L. 6332-19 du code du travail conduiraient à modifier cette répartition. La décision sera prise par les parties signataires du présent accord, au vu du bilan annuel produit par Uniformation.

Article 4 Dénonciation. – Révision

La dénonciation du présent accord s'effectue selon les dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

La demande de révision du présent accord peut s'effectuer par l'un des signataires conformément à la procédure prévue aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 5 Dépôt. – Extension

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

¹¹² Étendu par arr. 18 juill. 2013, JO 27 juill.