

**IMPORTATION-EXPORTATION DE FRANCE METROPOLITAINE (ENTREPRISES  
DE COMMERCE ET DE COMMISSION D')**

**Brochure n° 3100**

**Générée le 30/06/2016**



*L'info pratique en Droit du Travail*



## Tout le Droit du Travail en accès illimité

- ✓ Salariés
- ✓ Employeurs
- ✓ Comités d'Entreprises
- ✓ Délégués Syndicaux
- ✓ Délégués du Personnel

Des avocats et juristes vous permettent de comprendre vos droits et vous proposent des outils simples immédiatement opérationnels.

**JuriTravail.com vous apporte des réponses immédiates.**

- **2000 questions/réponses** pour faire le point immédiatement sur un sujet.
- **500 Modèles de lettres et contrats** prêts à l'emploi.
- **300 synthèses pratiques**, claires et vivantes pour aller plus loin.

**Votre convention collective** à jour et son actualité

Et aussi, le code du travail, l'actualité, les chiffres clefs, la jurisprudence, l' évaluation des salaires, ...

---

**Consulter nos offres d'abonnement**

---

# Sommaire

<b>Convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation du 18 décembre 1952. Etendue par arrêté du 18 octobre 1955 JORF 6 novembre 1955 rectificatif JORF 22 novembre 1955.....</b>	<b>1</b>
Texte de base.....	1
Convention collective nationale du 18 décembre 1952.....	1
Champ d'application.....	2
Durée et révision.....	2
Droit syndical et liberté d'opinion.....	3
Exercice des droits relatifs à l'action syndicale.....	3
Panneaux d'affichage - Local syndical.....	4
Délégués du personnel et comité d'entreprise.....	4
Comités d'entreprise - Financement des oeuvres sociales.....	6
Panneaux d'affichage des délégués du personnel et du comité d'entreprise.....	6
Engagement.....	6
Clause de non-concurrence.....	6
Essai - Visite médicale.....	7
Promotion.....	7
Contrat individuel.....	7
Préavis.....	8
Licenciement.....	8
Absences pendant le délai-congé.....	9
Indemnité de licenciement.....	9
Indemnité départ en fin de carrière.....	9
Retraite complémentaire par répartition.....	11
Maladie - Accident.....	11
Remplacement.....	12
Congés de maternité, d'adoption, postnataux et pour soigner un enfant malade.....	12
Congés annuels.....	12
Congés exceptionnels.....	13
Jours fériés.....	14
Salaires.....	14
Prime d'ancienneté.....	14
Avantages acquis.....	14
Commissions paritaires de conciliation.....	14
Dépôt aux prud'hommes.....	15
Adhésions.....	15
Couverture complémentaire frais de santé.....	15
Textes Attachés.....	16
Accord du 2 mars 2009 portant réforme des classifications.....	16
Préambule.....	16
TITRE Ier CLASSIFICATION DES EMPLOYÉS.....	16
TITRE II CLASSIFICATION DES AGENTS DE MAÎTRISE.....	17
TITRE III CLASSIFICATION DES CADRES.....	18
TITRE IV TABLEAU DE CONCORDANCE : ANCIENNE CLASSIFICATION, NOUVELLE CLASSIFICATION.....	19
TITRE V MINIMA CONVENTIONNELS : TRANSPOSITION DE LA GRILLE DU 1ER JUILLET 2008.....	20
TITRE VI MODALITÉS.....	21
Annexe n° 4 du 29 mai 1970 relatif à la prime d'ancienneté.....	22
Prime d'ancienneté.....	22
Annexe n° 14 du 4 juillet 1978 relative aux appointements mensuels minima.....	22
Nomenclature des emplois.....	22
Avenant n° 3 du 26 juillet 1968 relatif à la liste des sociétés de commerce extérieur appliquant une convention autre que celle de l'import-export et ne souhaitant pas appliquer cette dernière.....	23
Annexe n° 35 du 19 décembre 1994 relative à l'adhésion au FORCO.....	28
Adhésion au Forco.....	28
Champ d'application.....	28
Ressources de la section.....	29
Organismes collecteurs.....	29
Engagement de négociation.....	29
La professionnalisation.....	30
Certificats de qualification professionnelle (CQP).....	31
Création d'une CPNE.....	31
Durée de l'accord.....	31
Application.....	31
Tutorat.....	31
Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du commerce.....	32
Négociation - Priorités de la formation.....	32
Droit individuel à la formation.....	33
Force obligatoire de l'avenant.....	34
Entrée en vigueur de l'avenant.....	34
Accord du 16 décembre 1994 relatif aux objectifs de la formation professionnelle et portant adhésion à Intergros.....	34
Préambule.....	35
Champ d'application.....	35
Versement des contributions des entreprises employant moins de 10 salariés.....	35
Contribution obligatoire des entreprises employant 10 salariés et plus au titre de la professionnalisation.....	35
Plan de formation des entreprises employant au minimum 10 salariés.....	36
Mutualisation élargie des contributions des entreprises au titre du plan de formation.....	36

# Sommaire

<b>Convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation du 18 décembre 1952. Etendue par arrêté du 18 octobre 1955 JORF 6 novembre 1955 rectificatif JORF 22 novembre 1955</b>	
La professionnalisation.....	36
Du développement de l'apprentissage.....	37
Certificat de qualification professionnelle (CQP).....	38
Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.....	38
Tutorat.....	38
Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du commerce interentreprises.....	38
Négociation, priorités de la formation.....	39
Droit individuel à la formation.....	39
Engagement de négociation.....	40
Force obligatoire de l'avenant.....	40
Entrée en vigueur de l'avenant.....	40
Annexe n° 37 du 26 janvier 1996 relative à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.....	40
Accord du 7 juin 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail.....	42
Champ d'application.....	43
Durée, dépôt et entrée en vigueur de l'accord.....	43
Salariés concernés.....	43
Rémunération.....	43
Durées du travail.....	43
Modulation du temps de travail.....	44
Contingent annuel d'heures supplémentaires.....	46
Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur de remplacement.....	46
Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos sur l'année.....	46
Dispositions particulières s'appliquant aux salariés non soumis à l'horaire collectif.....	46
Le compte épargne-temps.....	48
Dispositif d'aide à la réduction du temps de travail.....	50
Modalités de versement de la bonification.....	50
Bilan et modification de l'accord.....	51
Accord du 26 septembre 2001 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP).....	51
Chapitre Ier : Nature et objet des certificats de qualification professionnelle.....	52
Validation du certificat de qualification professionnelle " Négociateur en matériels agricoles et d'espaces verts ".....	52
Définition du certificat de qualification professionnelle.....	52
Conditions d'obtention d'un certificat de qualification professionnelle.....	52
Personnes pouvant obtenir un certificat de qualification professionnelle.....	52
Chapitre II : Institution des certificats de qualification professionnelle.....	53
Création d'un certificat de qualification professionnelle.....	53
Renouvellement, modification ou suppression d'un certificat de qualification professionnelle.....	53
Communication.....	53
Chapitre III : Organisation des cycles de formation.....	53
Agrément des organismes de formation.....	53
Accord du 18 mars 2003 relatif à la clause de non-concurrence.....	54
Introduction d'un article 8 bis relatif à la clause de non-concurrence dans la convention collective de l'import-export.....	54
Entrée en vigueur.....	54
Accord du 29 octobre 2003 portant création d'un CQP " Inspecteur pièces de rechange ".....	54
Objectifs généraux du CQP.....	54
Publics concernés.....	55
Partenaires.....	55
Organisation de la formation.....	55
Contenu de la formation.....	55
Validation du CQP - Epreuves d'admissibilité.....	56
Reconnaissance dans la grille de classification.....	57
Rémunération.....	57
Formation continue des salariés.....	57
Bilan et révision.....	57
Extension.....	57
Contenu de la formation " Formation initiale ".....	58
Avenant du 29 octobre 2003 relatif à la classification des employés.....	58
Modification de la classification " Employés ".....	59
Extension.....	59
Avenant du 19 janvier 2004 relatif au régime de prévoyance.....	59
Champ d'application.....	59
Définition des garanties 2.1. Incapacité.....	60
Salaire de référence.....	65
Revalorisation des prestations.....	65
Cotisation.....	65
Organismes gestionnaires.....	67
Commission paritaire nationale de prévoyance.....	68
Changement d'organisme assureur.....	68
Durée et modalités de révision et de dénonciation de l'avenant.....	69
Date d'effet.....	69
Formalités de dépôt.....	69
Extension.....	69
Contrat de garanties collectives.....	69
Avenant du 26 mars 2004 portant sur l'article 16 relatif à l'indemnité de départ en fin de carrière.....	74

# Sommaire

## Convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation du 18 décembre 1952. Etendue par arrêté du 18 octobre 1955 JORF 6 novembre 1955 rectificatif JORF 22 novembre 1955

Avenant n° 1 du 3 septembre 2004 à l'accord instaurant un régime de prévoyance collective.....	74
Date d'effet du présent avenant.....	75
Formalités de dépôt.....	75
Extension.....	75
Avenant du 19 décembre 1994 portant adhésion à FORCO Avenant n° 3 du 22 octobre 2004.....	75
Préambule.....	75
Accord du 16 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle et portant adhésion à Intergras Avenant n° 3 du 22 octobre 2004.....	75
Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004.....	76
Avenant du 11 octobre 2005 relatif au droit syndical.....	76
Accord du 11 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle.....	77
Entretien professionnel.....	77
Bilan de compétences.....	77
Validation des acquis de l'expérience (VAE).....	77
Passerport formation.....	78
Extension.....	78
Accord de branche du 23 novembre 2005 relatif à la négociation collective dans les entreprises en l'absence de délégués syndicaux et observatoire paritaire de la négociation collective.....	78
Chapitre Ier : Force obligatoire de l'accord.....	79
Chapitre II : Conclusion d'accords d'entreprise avec les représentants élus du personnel par validation paritaire nationale de branche.....	79
Entreprises concernées.....	79
Modalités de la négociation.....	79
Conditions de majorité.....	80
Validation par la commission paritaire nationale de branche.....	80
Entrée en vigueur de l'accord d'entreprise.....	80
Chapitre III : Conclusion d'accords d'entreprise avec un salarié mandaté.....	80
Entreprises visées.....	80
Engagement de la négociation.....	80
Exercice du mandat de négociation.....	81
Conditions d'exercice du mandat.....	81
Entrée en vigueur de l'accord d'entreprise.....	81
Suivi de l'application de l'accord d'entreprise.....	81
Information de la branche.....	81
Chapitre IV : Thèmes ouverts à la négociation des accords collectifs.....	82
Chapitre V : L'observatoire paritaire de la négociation collective.....	82
Chapitre VI : Durée de validité - Dépôt, extension, entrée en vigueur.....	82
Avenant du 6 juin 2006 à l'accord du 7 juin 2000 relatif à la réduction du temps de travail.....	83
Modification de l'article 11 " Compte épargne-temps ".....	83
Force obligatoire de l'avenant.....	83
Entrée en vigueur de l'avenant.....	83
Accord du 27 novembre 2006 portant modification de l'article 4 de la convention collective.....	83
Modification de l'article 4 de la convention collective de l'import-export n° 3100.....	83
Dépôt - Entrée en vigueur - Extension.....	84
Avenant du 27 novembre 2006 à l'avenant n° 3 du 16 décembre 1994, relatif à la modification des dispositions relatives au contrat de professionnalisation.....	84
Modification de l'article 5.1 Le contrat de professionnalisation.....	84
Portée de l'avenant.....	84
Entrée en vigueur de l'avenant.....	84
Accord du 22 mai 2007 portant modification de l'article 30 bis de la convention collective.....	84
Accord du 22 mai 2007 portant modification des articles 32 et 33 de la convention collective.....	85
Avenant du 22 mai 2007 à l'avenant n° 3 à l'accord du 19 décembre 1994 portant adhésion à FORCO.....	86
Accord du 18 septembre 2007 portant modification de l'article 17 de la convention.....	87
Accord du 18 septembre 2007 portant modification de l'article 24 de la convention.....	88
Avenant du 17 mars 2008 relatif au droit individuel à la formation.....	89
Avenant du 17 mars 2008 relatif au droit individuel à la formation.....	90
Avenant du 17 mars 2008 à l'accord du 7 juin 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail.....	90
Avenant du 21 novembre 2008 relatif à la négociation collective.....	91
Avenant du 29 mai 2009 relatif à la période d'essai.....	92
Avenant n° 2 du 22 juin 2009 à l'accord du 19 janvier 2004 relatif à la prévoyance.....	93
Avenant du 22 juin 2009 portant adhésion à FORCO.....	94
Accord du 22 juin 2009 relatif à l'épargne salariale.....	95
Préambule.....	95
TITRE Ier CLAUSES COMMUNES.....	95
TITRE II PARTICIPATION AUX RÉSULTATS DE L'ENTREPRISE.....	96
TITRE III PLAN D'ÉPARGNE INTERENTREPRISES (PEI).....	100
TITRE IV PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIF INTERENTREPRISES (PERCOI).....	103
Adhésion par lettre du 28 septembre 2009 du SECIMA à la convention.....	108
Accord du 21 septembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	108
Préambule.....	108
Recrutement.....	108
Formation.....	109
Déroulement de carrière et promotion.....	109

# Sommaire

## Convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation du 18 décembre 1952. Etendue par arrêté du 18 octobre 1955 JORF 6 novembre 1955 rectificatif JORF 22 novembre 1955

Organisation, aménagement et conditions du travail.....	109
Egalité salariale.....	110
Axes de progrès pour la branche.....	110
Force obligatoire de l'accord.....	110
Dépôt et extension.....	110
Accord du 21 septembre 2009 relatif à l'emploi des seniors.....	111
Préambule.....	111
Avenant du 3 novembre 2009 à l'accord du 21 septembre 2009 relatif à l'emploi des seniors.....	114
Avenant du 16 novembre 2009 relatif à la modification de l'article 35 « Adhésion » de la convention collective.....	114
Accord du 21 juin 2010 relatif à la modification de l'article 32 de la convention.....	115
Accord du 21 juin 2010 relatif à la prévoyance.....	116
Accord du 13 septembre 2010 relatif au droit individuel à la formation.....	116
Avenant du 24 janvier 2011 à l'accord du 19 janvier 2004 relatif à la prévoyance.....	117
Accord du 4 avril 2011 portant modification à la convention.....	119
Avenant n° 3 du 24 janvier 2011 à l'accord du 19 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle.....	123
Avenant du 28 novembre 2011 à l'avenant du 22 mai 2007 relatif au droit individuel à la formation.....	125
Accord du 23 janvier 2012 relatif à la négociation collective.....	125
Chapitre Ier (1).....	125
Chapitre II Conclusion d'accords d'entreprise avec les représentants élus du personnel par validation paritaire nationale de branche.....	126
Chapitre III Entrée en vigueur de l'accord.....	127
Accord du 23 janvier 2012 relatif à la couverture complémentaire de frais de santé.....	127
Avenant du 26 mars 2012 relatif à la mise à la retraite.....	128
Avenant du 26 mars 2012 à l'accord du 16 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle.....	129
Avenant du 26 mars 2012 à l'accord du 19 décembre 1994 portant adhésion à l'OPCA FORCO.....	129
Avenant du 24 septembre 2012 à l'accord du 21 septembre 2009 relatif à l'emploi des seniors.....	130
Avenant du 21 novembre 2012 à l'accord du 22 mai 2007 relatif au droit individuel à la formation (DIF).....	130
Accord du 3 avril 2013 relatif à la création d'un CQP « Support technique de clientèle ».....	131
Avenant du 3 avril 2013 à l'accord du 19 janvier 2004 relatif au régime de prévoyance.....	134
Avenant du 17 juin 2013 relatif à la clause de non-concurrence.....	136
Avenant du 17 juin 2013 relatif au champ d'application.....	136
Accord du 30 septembre 2013 relatif au fonctionnement et au financement du dialogue social.....	137
Préambule.....	138
Partie 1 Fonctionnement du dialogue social dans la convention collective nationale.....	138
Partie 2 Financement du dialogue social dans la convention collective nationale.....	139
Avenant n° 1 du 30 septembre 2013 à l'accord du 11 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle.....	141
Avenant du 18 décembre 2013 à l'avenant du 22 mai 2007 à l'avenant n° 3 à l'accord du 19 décembre 1994 portant adhésion à FORCO.....	142
Avenant n° 1 du 17 février 2014 à l'accord de branche relatif à l'épargne salariale.....	142
Rappel.....	142
Annexe.....	145
Avenant du 24 novembre 2014 modifiant l'article 16 A relatif au départ à la retraite.....	146
Avenant du 24 novembre 2014 à l'accord du 19 janvier 2004 relatif au régime de prévoyance.....	147
Accord du 24 novembre 2014 relatif au contrat de génération.....	150
Préambule.....	150
Annexe.....	155
Avenant du 23 mars 2015 à l'avenant du 24 novembre 2014 modifiant l'article 16A relatif au départ à la retraite.....	156
Avenant du 16 octobre 2015 modifiant l'article 22 « Congés exceptionnels ».....	158
Avenant n° 1 du 12 novembre 2015 à l'accord du 23 janvier 2012 relatif à la couverture complémentaire de frais de santé.....	159
Avenant du 12 novembre 2015 à l'accord du 19 janvier 2004 relatif à la prévoyance.....	159
Préambule.....	160
Textes Salaires.....	162
Accord paritaire du 27 novembre 2006 relatif aux salaires.....	162
Appointements mensuels minima à compter du 1er janvier 2007.....	162
Accord du 2 juillet 2007 relatif aux salaires à compter du 1er juillet 2007.....	163
Accord du 2 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008.....	165
Annexe.....	165
Accord du 22 juin 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009.....	166
TITRE Ier Salaires applicables à la classification antérieure à l'accord du 2 mars 2009.....	166
TITRE II Salaires applicables à la classification issue de l'accord du 2 mars 2009.....	167
Accord du 21 décembre 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2010.....	168
TITRE Ier SALAIRES APPLICABLES À LA CLASSIFICATION ANTÉRIEURE À L'ACCORD DU 2 MARS 2009 PORTANT RÉFORME DES CLASSIFICATIONS.....	169
TITRE II Salaires applicables à la classification issue de l'accord du 2 mars 2009.....	169
Accord du 20 décembre 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2011.....	170
Accord du 16 décembre 2011 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012.....	171
Annexe.....	172
Accord du 19 décembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013.....	172
Annexe.....	173
Accord du 18 décembre 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014.....	173
Annexe.....	174
Accord du 6 juillet 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015.....	174
Annexe.....	175
Accord du 12 janvier 2016 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2016 et au 1er juillet 2016.....	175
Annexe.....	176

# Sommaire

## Convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation du 18 décembre 1952. Etendue par arrêté du 18 octobre 1955 JORF 6 novembre 1955 rectificatif JORF 22 novembre 1955

Textes Extensions.....	177
ARRETE du 18 octobre 1955.....	177
ARRETE du 3 septembre 1965.....	177
ARRETE du 15 octobre 1971.....	177
ARRETE du 27 décembre 1971.....	178
ARRETE du 12 avril 1972.....	178
ARRETE du 10 janvier 1973.....	178
ARRETE du 7 septembre 1973.....	178
ARRETE du 31 octobre 1973.....	179
ARRETE du 6 novembre 1974.....	179
ARRETE du 22 juillet 1975.....	179
ARRETE du 17 août 1976.....	179
ARRETE du 5 novembre 1976.....	179
ARRETE du 18 octobre 1977.....	179
ARRETE du 8 août 1978.....	180
ARRETE du 13 novembre 1978.....	180
ARRETE du 18 décembre 1979.....	180
ARRETE du 21 avril 1980.....	180
ARRETE du 29 décembre 1980.....	180
ARRETE du 22 avril 1981.....	180
ARRETE du 30 juillet 1981.....	181
ARRETE du 30 octobre 1981.....	181
ARRETE du 25 mars 1982.....	181
ARRETE du 18 mai 1982.....	181
ARRETE du 28 février 1983.....	181
ARRETE du 29 juin 1984.....	181
ARRETE du 4 novembre 1985.....	182
ARRETE du 30 juin 1986.....	182
ARRETE du 20 juin 1988.....	182
ARRETE du 19 juin 1990.....	182
ARRETE du 29 juin 1990.....	183
ARRETE du 7 janvier 1991.....	183
ARRETE du 29 janvier 1992.....	183
ARRETE du 15 juillet 1992.....	184
ARRETE du 27 janvier 1993.....	184
ARRETE du 26 juillet 1993.....	184
ARRETE du 10 février 1994.....	184
ARRETE du 3 mars 1994.....	185
ARRETE du 10 octobre 1994.....	185
ARRETE du 11 octobre 1995.....	186
ARRETE du 30 mai 1996.....	186
ARRETE du 10 juillet 1996.....	187
ARRETE du 6 octobre 1997.....	188
ARRETE du 3 octobre 1997.....	188
ARRETE du 20 avril 1998.....	189
ARRETE du 9 avril 1999.....	189
ARRETE du 6 décembre 2000.....	190
ARRETE du 22 février 2001.....	190
ARRETE du 11 décembre 2001.....	191
ARRETE du 11 décembre 2001.....	192
ARRETE du 15 avril 2002.....	192
ARRETE du 7 octobre 2002.....	193
ARRETE du 6 janvier 2003.....	193
ARRETE du 14 mars 2003.....	194
ARRETE du 3 octobre 2003.....	195
ARRETE du 13 février 2004.....	195
ARRETE du 10 mai 2004.....	196
ARRETE du 8 décembre 2004.....	196
ARRETE du 17 décembre 2004.....	197
ARRETE du 29 mars 2005.....	197
ARRETE du 28 juin 2005.....	198
ARRETE du 11 avril 2006.....	198
ARRETE du 29 mai 2006.....	199
ARRETE du 27 février 2007.....	199
ARRETE du 27 mars 2007.....	200
ARRETE du 16 avril 2007.....	200
ARRETE du 22 juin 2007.....	201

<b>Accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.....</b>	<b>203</b>
Texte de base.....	203
FORCO, OPCA.....	203
Préambule.....	204

# Sommaire

## Accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie

Annexe I - Liste des champs conventionnels couverts par le présent accord.....	206
Annexe II - Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution.....	207
Textes Attachés.....	210
Adhésion par lettre du 16 mars 2015 de l'UNSA spectacle et communication à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	210
Avenant n° 1 du 21 juillet 2015 à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	210
Annexe.....	212
<b>Les 10 idées reçues du Droit du Travail.....</b>	<b>219</b>
1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence.....	220
2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail.....	221
3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima.....	222
4. La rupture conventionnelle est.....	223
5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de.....	224
6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise.....	225
7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser.....	226
8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de.....	227
9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là.....	228
10. Le retard n'est pas un motif de licenciement.....	229
<b>Comment lire efficacement sa convention collective.....</b>	<b>230</b>
1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?.....	231
a. Définition de la convention collective.....	231
b. Thèmes abordés dans la convention collective.....	231
c. Utilité de la convention collective.....	231
2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?.....	232
a. L'activité de l'entreprise.....	232
b. La notice d'information remise au moment de l'embauche.....	232
c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie.....	232
d. Les mentions du contrat de travail.....	233
e. L'affichage dans l'entreprise.....	233
f. La mise à disposition des représentants du personnel.....	234
g. L'information auprès de l'inspecteur du travail.....	234
3. Comment s'applique une convention collective ?.....	235
a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail.....	235
b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs.....	235
c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail.....	235
d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral.....	236
e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?.....	236
4. Quels sont les événements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?.....	238
a. La convention collective qui est applicable est révisée.....	238
b. La convention collective qui est applicable est dénoncée.....	238
c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique).....	238
d. La disparition des organisations signataires.....	238
5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?.....	239
a. Savoir chercher dans sa convention collective.....	239
b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?.....	239
c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?.....	241
d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?.....	242



# **Convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation du 18 décembre 1952. Etendue par arrêté du 18 octobre 1955 JORF 6 novembre 1955 rectificatif JORF 22 novembre 1955**

## **Texte de base**

### **Convention collective nationale du 18 décembre 1952**

Fédération nationale des commerces d'importation et d'exportation de France agissant au nom des syndicats qui ne seraient pas liés par une autre convention ;

Chambre syndicale des commissionnaires pour le commerce extérieur ;

Fédération nationale des syndicats du commerce ouest-africain ;

Syndicat des exportateurs français d'Indochine.

Fédération nationale des employés et cadres CGT ;

Fédération française des syndicats chrétiens d'employés, techniciens et agents de maîtrise CFTC ;

Fédération française des syndicats d'ingénieurs et cadres CFTC ;

Fédération des employés et cadres CGT-FO ;

Fédération nationale des cadres du commerce CGC.

Confédération autonome du travail (13 mai 1959) ;

Fédération des employés, techniciens et agents de maîtrise (FETAM) CFTC (19 mai 1965) ;

Fédération nationale des importateurs de la métallurgie, de la mécanique et de l'électronique (FNIMME) (30 novembre 1971 et 17 août 1977) ;

Etablissements Robert Holer et Cie (26 juin 1972) ;

Société SOCOLIA (11 avril 1978)

Syndicat des exportateurs et importateurs de textiles (11 juin 1990)

Chambre syndicale des sociétés de commerce international ayant des bureaux à l'étranger SYNCIBE (1er juin 1990)

Fédération nationale de commerce extérieur des négociants spécialisés en produits alimentaires FIPA (17 septembre 1990)

Syndicat des entreprises de commerce international d'équipement domestique et professionnel (SECIMED) (23 octobre 1990)

Groupement professionnel français des importateurs et exportateurs de produits chimiques (19 décembre 1990)

Fédération française des syndicats de courtiers en marchandises (FFSCM) (22 décembre 1992)

Fédération des commerces et des services, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnole Cedex, par lettre du 6 décembre 2004 (BO CC 2005-20)

Le syndicat des entreprises de commerce international de matériels agricoles et d'espaces verts (SECIMA), 19, rue Jacques-Binger, 75017 Paris, par lettre du 28 septembre 2009 (BO n°2009-43)

## Champ d'application

### Article 1

#### En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 15 du 22 décembre 1992 en vigueur le 1er janvier 1993 étendu par arrêté du 3 mars 1994 JORF 12 mars 1994

La présente convention régit les rapports entre les employeurs et les ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres des entreprises de commerce, de commission et de courtage dont l'activité principale et habituelle consiste en des opérations d'échanges commerciaux intra-communautaires et/ou internationaux (importation-exportation) exerçant leurs activités sur le territoire métropolitain, même dans le cas où les entreprises considérées ont leur siège en dehors de ce territoire et quels que soient l'importance et le nombre de leurs établissements en France.

Pour les sociétés de courtage, la présente convention prend effet à compter du 1er janvier 1993.

Toutefois, elle ne s'applique :

- ni au personnel uniquement rétribué à la commission et aux voyageurs, représentants et placiers ;
- ni au personnel résidant à l'étranger ou dans les départements et territoires d'outre-mer,

pour lesquels pourront être établies d'autres conventions.

En outre, les sociétés et entreprises de commerce extérieur qui appliquaient une autre convention collective étendue à la date de signature du présent avenant ont la faculté de continuer à l'appliquer, à condition d'avoir fait connaître par voie d'affichage, conformément à l'article 31 U de la loi du 11 février 1950, que l'établissement est soumis à ladite convention (1).

Cette disposition est valable pour les entreprises qui appliquent la convention collective nationale de travail du personnel des banques.

*(1) Voir liste des sociétés de commerce extérieur appliquant une convention collective autre que celle de l'import-export (avenant n° 3 du 26 juillet 1968).*

### Article 1

#### En vigueur étendu

La présente convention régit les rapports entre les employeurs et les employés, agents de maîtrise et cadres des entreprises de commerce, de commission et de courtage dont l'activité principale et habituelle consiste en opérations d'échanges commerciaux intracommunautaires et/ou internationaux (importation-exportation) exerçant leurs activités sur le territoire national même dans le cas où les entreprises considérées ont leur siège en dehors de ce territoire et quels que soient l'importance et le nombre de leurs établissements en France.

Pour les sociétés de courtage, la présente convention prend effet à compter du 1er janvier 1993.

Toutefois, elle ne s'applique pas aux voyageurs, représentants et placiers.

S'agissant du personnel résidant à l'étranger ou dans les territoires d'outre-mer, il pourra, le cas échéant, être établi d'autres conventions, conformément aux droits en vigueur.

En outre, les sociétés et entreprises de commerce extérieur, qui appliquaient une autre convention collective étendue à la date de signature du présent avenant, ont la faculté de continuer à l'appliquer, à condition d'avoir fait connaître par voie d'affichage, conformément à l'article 31 U de la loi du 11 février 1950, que l'établissement est soumis à ladite convention.

Cette disposition est valable pour les entreprises qui appliquent la convention collective nationale de travail du personnel des banques.

## Durée et révision

### Article 2

#### En vigueur non étendu

La présente convention, conclue dans le cadre du chapitre IV bis du titre II du livre Ier du code du travail métropolitain, modifié par la loi du 11 février 1950 relative aux conventions collectives, prendra effet à dater du 1er janvier 1953.

Elle est conclue pour une durée de un an et se poursuivra ensuite par tacite reconduction pour une durée indéterminée, sauf dénonciation totale ou partielle à toute époque par l'une des parties contractante, avec préavis de trois mois.

Cette dénonciation implique une demande de révision ou d'adjonction d'articles. Elle sera notifiée par la partie demanderesse aux autres parties contractantes, par pli recommandé, accompagnée d'un projet de rédaction des articles susceptibles d'être révisés ou ajoutés à la convention.

La Commission mixte nationale se réunira alors d'urgence à la demande de la partie la plus diligente.

Pendant la période de préavis, les parties contractantes s'efforceront de se mettre d'accord sur une nouvelle rédaction du ou des articles dénoncés.

La commission paritaire sera habilitée à décider de la reconduction du ou des articles en litige au cas où leur nouvelle rédaction ne serait pas terminée dans un délai de trois mois.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux révisions relatives à l'article 30 qui peuvent se faire à tout moment à la demande de la partie la plus diligente.

## **Droit syndical et liberté d'opinion**

### **Article 3**

#### **En vigueur étendu**

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement et d'appartenir ou non à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre 1er de la deuxième partie du code du travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir, ou de ne pas appartenir, à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'engagement, la conduite et la répartition du travail, la promotion professionnelle, les mutations, les mesures de discipline ou de congédiement.

Les employeurs s'engagent à n'exercer aucune contrainte sur le personnel en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque. Les salariés s'engagent de même à n'exercer, de leur côté, aucune contrainte sur leurs collègues. Les parties veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et prendront, chacune en ce qui la concerne, toutes mesures utiles pour en assurer le respect intégral.

## **Exercice des droits relatifs à l'action syndicale**

### **Article 4**

#### **En vigueur étendu**

Les salariés exerçant des fonctions statutaires dans des organisations syndicales obtiendront, sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci et après un préavis d'au moins six jours ouvrables, l'autorisation d'absence nécessaire non rémunérée pour assister aux réunions statutaires.

Ces autorisations ne peuvent être imputables sur les congés payés.

Sous réserve de la présentation d'une convocation adressée par les organisations syndicales représentatives, des autorisations d'absence rémunérées seront accordées pour assister à des commissions paritaires décidées d'un commun accord entre les signataires de la présente convention, ou pour assister aux réunions prévues par la loi du 11 février 1950.

Le délégué syndical a toute liberté de se déplacer à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, dans la limite du crédit d'heures qui lui est accordé conformément à la loi et pour l'exercice des activités se rapportant à sa mission. Il sera tenu d'informer préalablement son employeur de ses déplacements.

Au cas où l'entreprise d'au moins cinquante salariés serait composée d'établissements de moins de cinquante salariés, il sera désigné un délégué syndical d'entreprise qui pourra être choisi dans l'un des quelconques établissements.

Dans le cas où l'entreprise dispose d'un comité d'entreprise ou d'établissement et qu'il soit désigné un représentant syndical auprès de ce comité, si cette personne est distincte du délégué syndical et n'exerce par ailleurs, dans l'entreprise, aucune fonction électorale ni mandataire, ce représentant syndical bénéficiera d'un crédit d'une heure par mois, non reportable, pour la préparation des réunions du comité d'entreprise.

Des congés seront accordés dans les conditions prévues par la loi aux salariés désireux de participer à des stages ou sessions exclusivement consacrés à la formation économique, sociale et syndicale (art. L. 3142-7 et suivants du code du travail) d'une durée de deux jours organisés par les organisations syndicales représentatives sur le plan national.

Conformément à l'article L. 2232-8 du code du travail, tout salarié dûment mandaté par son organisation syndicale représentative qui participera à une commission mixte ou paritaire ainsi qu'à toute autre commission qui serait instituée par la présente convention, bénéficiera du droit de s'absenter de son travail.

Le temps passé sera considéré comme temps de travail effectif et ne pourra entraîner de réduction de la rémunération ; le remboursement des frais de voyage et de déplacement des salariés se fera sur les bases suivantes :

Frais de déplacement :

- repas : 7 fois le minimum garanti (MG) ;
- transport : tous types de transport base SNCF 2e classe ou RATP (lorsque le trajet excède 500 kilomètres, billet d'avion en classe économique) ;
- les frais de parking sur justificatifs.

Dans des cas exceptionnels (réunion tôt le matin ou tard le soir) l'hôtel (2 étoiles) sera pris en charge.

Nombre de délégués dont les frais sont pris en charge : 2 par centrale syndicale représentative au plan national dont 1 ne peut venir d'une région éloignée de plus de 250 kilomètres.

Toutefois, les frais de repas seront remboursés pour les 2 représentants d'où qu'ils viennent.

Il se tiendra 5 réunions de 1 journée dans l'année. Des réunions supplémentaires pourront se tenir de façon exceptionnelle en cas de besoins spécifiques.

Les fédérations patronales signataires de la convention collective de l'import-export n° 3100 assureront le remboursement des frais de participation des représentants salariés aux réunions paritaires de branche.

Le secrétariat de la confédération française du commerce de gros et du commerce international (CGI) fera l'avance et assurera le remboursement de ces frais, qu'elle répercutera ensuite, à part égale, entre les fédérations patronales signataires de la convention collective nationale de l'import-export n° 3100.

## **Panneaux d'affichage - Local syndical**

### **Article 5**

**En vigueur étendu**

Modifié par Avenant du 11 octobre 2005 BO conventions collectives 2006-3 étendu par arrêté du 29 mai 2006 JORF 9 juin 2006.

Un panneau d'affichage sera apposé dans les locaux à un emplacement désigné par accord entre la direction de l'entreprise et les organisations syndicales et sera réservé aux communications syndicales. Ces communications doivent se limiter à un rôle de pure information professionnelle ou sociale. Un exemplaire des informations à afficher sera remis simultanément à la direction.

Chaque section syndicale de l'entreprise peut réunir ses adhérents une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des heures de travail, suivant les modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

## **Délégués du personnel et comité d'entreprise**

### **Article 6**

**En vigueur étendu**

Un protocole d'accord entre la direction de l'entreprise ou de l'établissement et les organisations syndicales représentatives fixe les modalités d'organisations des élections, de la répartition des sièges à pourvoir en fonction, éventuellement, des différents collèges, de l'affichage des listes électorales, du dépôt des candidatures et déroge éventuellement aux conditions d'ancienneté pour l'électorat et l'éligibilité.

Les élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, ainsi que l'exercice de leurs fonctions, seront conformes à la législation en vigueur.

Modalités des opérations électorales :

a) Généralités.

L'élection des membres des comités d'entreprise et des délégués du personnel a lieu dans les délais prévus par le code du travail.

La prolongation du mandat des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise ainsi que le maintien des garanties attachées à ces fonctions pourront intervenir à titre transitoire soit lorsqu'un accord est conclu entre le chef d'établissement et les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise, soit lorsque le chef d'établissement s'est trouvé dans l'impossibilité légale de faire procéder aux opérations électorales. La prolongation des mandats ne pourra excéder 6 mois dans le premier cas et 3 mois dans le second.

Le premier tour des élections est réservé aux seuls candidats présentés par des organisations syndicales représentatives. En cas de carence dûment constatée au premier tour, un deuxième tour est organisé ouvert aux candidats remplissant les conditions fixées à l'alinéa c ci-après.

b) Scrutin.

La date et les heures d'ouverture et de fermeture du scrutin, fixées pour chaque collège électoral par le chef d'établissement, après consultation des délégués sortants et des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, seront annoncées vingt et un jours au moins à l'avance, par un avis affiché en même temps que la liste électorale, aux emplacements habituellement réservés pour les avis donnés au personnel.

Le scrutin a lieu dans l'établissement pendant les heures de travail ou, en cas d'impossibilité reconnue, en dehors des heures de travail.

c) Listes électorales (électeurs et éligibles).

Le chef d'établissement fait établir les listes électorales sous sa responsabilité ; il les signe ou les fait signer par la personne à laquelle il a délégué ses pouvoirs à cet effet.

Ces listes, établies pour chaque collège électoral, comprennent les nom et prénoms, la date d'entrée dans l'entreprise des salariés de l'un et l'autre sexe, remplissant les conditions fixées par la législation en vigueur.

Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de seize ans accomplis, ayant travaillé trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune condamnation prévue aux articles 15 et 16 du décret organique du 2 février 1852, modifiés par la loi 55-328 du 30 mars 1955.

Pour l'établissement de ces listes, le chef d'entreprise peut exiger des membres du personnel la production d'une pièce d'identité justifiant de leur âge.

Pendant la période comprise entre l'affichage de la liste électorale et le scrutin, un emplacement est réservé pour l'affichage, par les soins du chef d'établissement, d'un état portant les nom, prénoms, âge et durée de service des candidats ainsi que, lors du premier tour de scrutin, l'indication du syndicat professionnel auquel ils appartiennent, s'il y a lieu.

La présentation des candidatures aura lieu dans les délais prévus par le protocole d'accord préélectoral, ou à défaut, au plus tard 5 jours ouvrés avant la date du scrutin.

Sont éligibles, à l'exception des ascendants, descendants, frères et alliés au même degré du chef d'entreprise, les salariés âgés de dix-huit ans ayant travaillé au moins un ans dans l'entreprise.

d) Bureau électoral.

Le bureau électoral de chaque collège est composé de deux électeurs les plus âgés et de l'électeur le plus jeune présents au moment de l'ouverture du scrutin sauf dispositions différentes du protocole d'accord préélectoral.

La présidence appartient au plus âgé.

Chaque liste de candidats peut désigner un membre du personnel pour assister aux opérations de vote et de dépouillement.

Le personnel ci-dessus indiqué ne subira aucune réduction de salaire de ce fait.

e) Organisation du vote.

Le vote s'effectue à l'aide du bulletins établis et mis à la disposition des électeurs par les soins de la direction, en accord avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et comportant, sous peine de nullité, les indications suivantes, à l'exclusion de toute autre ;

- raison sociale de l'entreprise ;

- indications :

a) Du scrutin (délégués du personnel ou comité d'entreprise) ;

b) De sa date ;

c) Du collège (cadres et agents de maîtrise ou employés et ouvriers) ;

d) De la catégorie du scrutin ("titulaires" ou "suppléants") ;

- mention des nom et prénoms des candidats, sous une forme très lisible, et dans une disposition telle qu'il ne puisse y avoir de confusion et l'entête ou des initiales de la ou, en cas de liste d'union, des organisations qui présentent la liste.

A peine de nullité, le vote a lieu sous enveloppe d'un modèle opaque et uniforme, ne pouvant comporter comme signe extérieur que l'indication de la catégorie de scrutin (titulaires ou suppléants, à laquelle elle est destinée.

Dans chaque collège électoral, il est procédé à des votes séparés dans des urnes distinctes, pour les candidats titulaires et les candidats suppléants.

Une table portant les bulletins de vote et les enveloppes est installée à l'entrée de chaque section de vote.

Avant de voter, chaque électeur passe par un isoloir.

Ne sont pas admis à prendre part au vote les salariés qui, bien qu'inscrits sur la liste électorale, ont définitivement quitté l'entreprise au jour de l'élection.

f) Vote par correspondance.

Le vote par correspondance est admis dans les conditions prévues par le code du travail.

Le vote a lieu, dans ce cas, obligatoirement sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure ne devant porter aucune souscription ni aucun signe de reconnaissance et être identique à celles utilisées par les électeurs votant dans l'établissement.

g) Dépouillement et incidents de vote.

Le dépouillement des votes a lieu immédiatement après la fin du scrutin.

Si les bulletins "titulaires" sont trouvés dans l'urne "suppléants", et vice versa, ces bulletins seront annulés.

Si plusieurs bulletins identiques sont trouvés dans la même enveloppe, il ne sera compté qu'une seule voix.

Si des bulletins différents sont trouvés dans la même enveloppe, ces bulletins seront annulés.

De même seront considérés comme nuls :

- les bulletins non conformes aux modèles établis dans les conditions prévues au paragraphe e ci-dessus ;

- les bulletins qui comportent le remplacement et l'adjonction soit de noms de personnes n'ayant pas fait acte de candidature, soit de candidats étrangers à la liste (panachage).

Par contre, les ratures seront traitées conformément à la législation en vigueur.

Après le dépouillement, le président du bureau proclame le résultat du vote. Les candidats sont déclarés élus conformément aux dispositions des lois instituant les comités d'entreprise ou portant statut des délégués du personnel.

En cas d'égalité de suffrage entre deux candidats appartenant à des listes différentes, est déclaré élu le candidat présenté sur la liste qui a obtenu le plus grand nombre de voix, ou, en cas d'égalité de listes, celui qui est le plus âgé des candidats.

Le président du bureau dresse, en autant d'exemplaires que cela est nécessaire, le procès-verbal des opérations qui doit être signé par les membres du bureau. L'affichage et la communication du procès-verbal sera effectuée selon les dispositions du code du travail et du code électoral.

Chaque représentant de liste de candidats recevra également un exemplaire du procès-verbal.

h) Contestations.

Les contestations sur la régularité des opérations électorales peuvent faire l'objet des recours prévus par les textes en vigueur.

## **Comités d'entreprise - Financement des oeuvres sociales**

### **Article 7**

#### **En vigueur étendu**

Le fonctionnement des comités d'entreprise dans les établissements régis par la présente convention est réglé par la législation en vigueur, chaque entreprise fixant sa participation au financement des oeuvres sociales gérées par le comité d'entreprise.

Toutefois ce financement ne saurait être inférieur à 0,40 p. 100 de la masse salariale faisant l'objet de la déclaration annuelle des salaires à l'exclusion de la part patronale au financement du restaurant d'entreprise ou des tickets-restaurant sous réserve que ces dispositions ne soient pas inférieures aux dispositions de l'article L. 2323-86 du code du travail.

## **Panneaux d'affichage des délégués du personnel et du comité d'entreprise.**

### **Article 7 bis**

#### **En vigueur étendu**

Un panneau d'affichage sera apposé dans les locaux à un emplacement désigné par accord entre la direction de l'entreprise et les institutions représentatives du personnel et sera réservé aux communications des délégués du personnel, du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel.

Ces communications doivent se limiter à un rôle de pure information professionnelle ou sociale. Un exemplaire des informations à afficher devra être remis simultanément à la direction conformément à l'article L. 2142-3 du code du travail.

## **Engagement**

### **Article 8**

#### **En vigueur étendu**

Les employeurs pourront également faire connaître leurs besoins de personnel aux organisations syndicales signataires de la présente convention.

Chaque engagement sera confirmé par lettre ou un contrat d'engagement portant référence à la présente convention collective - qui doit pouvoir être consultée librement dans l'entreprise, notamment au moment de l'embauche - et où seront précisés l'emploi de l'intéressé, son coefficient hiérarchique et les éléments du salaire afférent à sa qualification professionnelle, l'identité des parties, le lieu de travail ou, en cas de mobilité du salarié, le siège de l'entreprise, la date de début du contrat, la durée prévisible du contrat s'il s'agit d'une relation précaire, la durée du congé payé et du préavis, la durée du travail (conformément à la directive européenne du 14 octobre 1991).

## **Clause de non-concurrence.**

### **Article 8 bis**

#### **En vigueur étendu**

Une clause de non-concurrence peut être prévue pour des salariés dont l'emploi justifie le recours à celle-ci.

Cette obligation de non-concurrence ne doit pas être confondue avec l'obligation générale de non-concurrence que doit respecter tout salarié durant l'exercice de son contrat de travail.

Cette clause s'applique après la rupture du contrat de travail ou à compter de la date de cessation effective.

La clause de non-concurrence doit être obligatoirement écrite, notamment dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

Cette clause n'est licite que dans la mesure où elle est stipulée dans le but de protéger les intérêts légitimes de l'entreprise et où elle ne met pas le salarié dans l'impossibilité absolue d'exercer son activité professionnelle.

La clause de non-concurrence doit être limitée quant à son secteur géographique et/ou d'activité et, dans le temps, dans les conditions énoncées ci-dessous.

Pour le personnel non cadre : la durée de l'interdiction de concurrence est limitée à 6 mois maximum.

Pour le personnel cadre : la durée de l'interdiction de concurrence est limitée à 2 ans maximum en fonction du poste occupé.

Pendant toute la durée de l'interdiction de concurrence, l'employeur est tenu de verser au salarié une contrepartie pécuniaire qui correspond à une indemnité mensuelle dont le montant est fixé comme suit :

- si la clause a une durée inférieure ou égale à un an, un tiers de la rémunération brute moyenne des 12 derniers mois ;
- pour la période comprise entre 1 an et 2 ans, la moitié de la rémunération brute moyenne des 12 derniers mois.

Sous réserve de respecter les dispositions du présent article, les dispositions contractuelles prévues par les contrats de travail en cours continuent de s'appliquer.

A la cessation du contrat de travail qui prévoyait une clause de non-concurrence, l'employeur a la possibilité de libérer le salarié de la clause de non-concurrence.

L'employeur peut se positionner sur la clause de non-concurrence dès la notification du licenciement ou à la réception de la lettre de démission et, en tout état de cause, il doit prévenir l'intéressé de sa décision par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge :

- au plus tard à la date du départ effectif de l'entreprise, en cas de non-exécution du préavis même en cas de dispositions ou stipulations contraires ;

- ou au plus tard dans les 15 jours ouvrés de la notification du préavis de licenciement ou de démission en cas d'exécution de celui-ci.

Enfin, en cas de rupture conventionnelle, si l'employeur libère le salarié de la clause de non-concurrence, la renonciation devra être prévue dans la convention de rupture.

Dans ce cas, l'employeur ne devra pas l'indemnité prévue.

## **Essai - Visite médicale**

### **Article 9**

#### **En vigueur étendu**

Un examen technique préliminaire pourra être demandé. Il sera payé au taux minimum de la catégorie professionnelle correspondante lorsque sa durée excédera une demi-journée.

L'exécution de cet examen ne constitue pas un engagement à l'essai.

La durée de la période d'essai est fixée à :

- 2 mois pour les employés ;

- 3 mois pour les agents de maîtrise ;

- 4 mois pour les cadres.

Tout engagement est confirmé par écrit. Excepté pour des contrats à durée déterminée, pour lesquels il conviendra de se référer aux dispositions légales.

Dans les 2 semaines précédant la fin de la période d'essai, et après un entretien en justifiant la nécessité, elle pourra être prolongée une fois de la moitié de la période initiale en cas d'intérêt motivé et avec l'accord du salarié.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, à la période d'essai initiale ou renouvelée, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

- 2 semaines après 1 mois de présence ;

- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures.

Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

- pour rechercher un emploi pendant les périodes de préavis susvisées, le salarié peut s'absenter 2 heures par jour ouvré, sous réserve de prévenir le chef d'établissement. Ces absences ne doivent pas donner lieu à une réduction de la rémunération lorsque l'employeur a pris l'initiative de la résiliation du contrat.

En cas de résiliation du contrat à l'initiative de l'employeur pendant la période d'essai, le personnel ayant trouvé un nouvel emploi avant la fin de la période d'essai se verra accorder toutes facilités pour occuper rapidement ce nouvel emploi.

Dans ce cas, l'intéressé n'aura auprès de l'employeur aucune indemnité à verser pour inobservation du préavis. De son côté, l'employeur n'aura aucune obligation de verser le salaire correspondant à la période de préavis non exécutée.

La visite médicale demandée par l'employeur conformément à la loi, à l'occasion de l'engagement, sera passée soit par le médecin du travail attaché à l'entreprise, soit par le médecin désigné par celle-ci et à sa charge. Elle devra intervenir dans les délais fixés par la loi.

## **Promotion**

### **Article 10**

#### **En vigueur étendu**

Modifié par Avenant n° 15 du 22 décembre 1992 en vigueur le 1er janvier 1993 étendu par arrêté du 3 mars 1994 JORF 12 mars 1994

En vue de faciliter la promotion, il est recommandé aux employeurs de faire appel, de préférence avant l'embauchage pour un emploi quelconque, à des collaborateurs de classification inférieure susceptibles d'occuper cet emploi, et en particulier à ceux qui ont suivi des stages de formation.

## **Contrat individuel**

### **Article 11**

#### **En vigueur étendu**

Le contrat individuel de travail, quelle que soit sa forme ou sa durée, ne pourra comprendre de clause contraire à la présente convention collective à laquelle il se réfère.

Les conditions de sa conclusion, de son application ou de sa rupture ne pourront être moins favorables que celles prévues par la législation en vigueur et par la présente convention collective.

## **Préavis**

### **Article 12**

#### **En vigueur étendu**

En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée et prévoyant un délai supérieur, la durée du préavis réciproque sera la suivante, en fonction des différentes conditions de départ :

1. Salarié démissionnaire dont la période d'essai est écoulée :

Un mois pour les employés, techniciens et agents de maîtrise ;

Trois mois pour les ingénieurs et cadres.

2. Rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur sauf en cas de faute grave.

a) Le salarié totalise moins de 2 ans d'ancienneté de services continus chez le même employeur :

- un mois pour les employés, techniciens et agents de maîtrise ;

- trois mois pour les ingénieurs et cadres.

b) Le salarié totalise 2 ans et plus d'ancienneté de services continus chez le même employeur ;

- deux mois pour les employés, techniciens et agents de maîtrise ;

- trois mois pour les ingénieurs et cadres.

Le préavis peut être effectué ou non, en totalité ou en partie. Trois situations différentes peuvent se présenter. Elles recevront la solution suivante :

1° Le salarié démissionnaire demande à écourter son préavis :

La demande doit être présentée par écrit en même temps que la notification de la démission. Sauf raison de service impérieuse, l'employeur peut accorder le départ par anticipation. Dans ce cas, le salarié recevra une rémunération correspondant à la période effectivement travaillée.

2° Le salarié licencié est appelé à effectuer son préavis :

S'il se trouve dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi, il pourra quitter son employeur avant l'expiration du préavis en le prévenant par écrit cinq jours ouvrés à l'avance. Dans ce cas, le salarié recevra une rémunération correspondant à la période effectivement travaillée.

3° Le salarié licencié est dispensé par son employeur d'effectuer le préavis :

Il continue à figurer dans les effectifs de l'établissement et à être payé jusqu'à expiration du délai conventionnel de son préavis. Sur sa demande, son employeur est tenu à lui délivrer une attestation précisant sa situation et lui conférant le droit d'occuper en même temps un autre poste chez un autre employeur de son choix sous réserve de l'application de la clause de non-concurrence et ce pendant la durée du préavis restant à courir. Toute mesure dispensant du préavis devra faire l'objet d'une notification écrite.

## **Licenciement**

### **Article 13**

#### **En vigueur étendu**

a) Avant de procéder à un licenciement individuel, l'employeur convoquera l'intéressé de telle sorte qu'il s'écoule, entre la date de notification de la convocation et l'entretien lui-même le délai prévu à l'article L.1232-2 du code du travail.

Lors de l'entretien prévu ci-dessus, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit par un conseiller du salarié choisi par une liste dressée par l'autorité administrative.

La décision définitive de licenciement ne pourra être prise qu'après un délai de quarante-huit heures suivant l'entretien.

La décision de licenciement sera notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception.

b) Les congédiements éventuels nécessités par une suppression d'emploi ou une diminution de l'activité de l'entreprise s'opéreront, dans chaque catégorie professionnelle ou service, suivant les règles générales prévues en matière de licenciement, compte tenu à la fois de la valeur professionnelle, des charges et de la situation de famille, de l'ancienneté dans l'établissement. Cet ordre n'est pas préférentiel.

le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauchage durant un délai de 1 an à compter de la date de rupture de son contrat s'il en fait la demande au cours de ce délai.



Tout salarié licencié dans ces conditions, ayant au moins un an de présence dans l'établissement et qui n'aurait pas été réengagé au cours de cette première année, pourra, sur sa demande écrite, manifester son intention de retrouver un emploi dans l'établissement. Dans ce cas, le délai d'un an ci-dessus sera prolongé d'une nouvelle année.

Les salariés réembauchés en application du paragraphe b du présent article seront rétablis dans leurs droits relatifs à l'ancienneté acquis au moment de leur licenciement.

### **Absences pendant le délai-congé**

#### **Article 14**

**En vigueur étendu**

Pendant la période du délai-congé, le salarié bénéficiera, afin de pouvoir rechercher une situation, des droits d'absence ci-après.

a) Dans le cas de licenciement : 50 heures par mois pour le personnel à une référence horaire. Ces heures seront fixées d'un commun accord ou, à défaut, alternativement par le salarié et l'employeur. A la demande de l'intéressé, ces heures de recherche d'emploi pourront se cumuler et être prises en une seule fois à la fin du délai-congé, ce qui aura pour effet d'avancer son départ. Ces heures seront payées au taux habituel.

Le salarié relevant d'un régime de forfait annuel en jours disposant, dans la limite des contraintes de sa fonction, d'une certaine autonomie dans la gestion de son emploi du temps, l'exercice de sa fonction lui permet de planifier ses horaires de travail tout en y intégrant, par journée ou 1/2 journée, le temps nécessaire à la recherche d'un nouvel emploi.

b) Dans le cas de départ volontaire (démission) : le droit au temps d'absence est maintenu, mais ce temps n'est pas rémunéré, sauf usage local contraire.

### **Indemnité de licenciement**

#### **Article 15**

**En vigueur étendu**

A partir d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, il sera alloué aux salariés licenciés, sauf pour faute grave ou lourde, une indemnité distincte du préavis tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise et calculée comme suit :

- jusqu'à dix années d'ancienneté dans l'entreprise : un quart de mois par année d'ancienneté ;

- après dix années d'ancienneté dans l'entreprise : un quart de mois par année d'ancienneté pour les dix premières années et un tiers de mois par année d'ancienneté à partir de la onzième année.

Par exemple, pour une ancienneté continue dans l'entreprise de :

1 année : indemnité d'un quart de mois ;

7 années : indemnité de sept quarts de mois ;

7 années et 4 mois : indemnité de sept quarts de mois et un tiers de quart ;

10 années : indemnité de dix quarts de mois ;

10 années et 4 mois : indemnité de dix quarts de mois + un tiers de tiers de mois ;

11 années : indemnité de dix quarts de mois + un tiers de mois ;

38 années : indemnité de dix quarts de mois + vingt-huit tiers de mois ;

38 années 6 mois et plus : indemnité de douze mois.

Le montant de l'indemnité de licenciement ne pourra pas dépasser la somme correspondant à douze mois de salaire.

Le traitement mensuel pris en considération pour le calcul de cette indemnité sera égal au 1/12 des sommes perçues au cours des 12 derniers mois, ou, si cela est plus avantageux, à la moyenne des rémunérations des 3 derniers mois. Cette moyenne prend en compte financièrement les mois de préavis effectués ou non.

Pour l'application de l'alinéa précédent, il sera procédé en tant que de besoin à la reconstitution du salaire correspondant à l'horaire habituel normal du poste de travail de l'intéressé.

### **Indemnité départ en fin de carrière**

#### **Article 16**

**En vigueur étendu**

A. - Départ à la retraite à l'initiative du salarié.

Le départ volontaire à la retraite est possible si le salarié est en droit de faire liquider sa retraite du régime général de la sécurité sociale selon les textes légaux en vigueur. Dans ce cas, cela ne constitue pas une démission.

Après un préavis de :

- 1 mois si l'ancienneté du salarié est comprise entre 6 mois et moins de 2 ans ;

- 2 mois dès lors que le salarié a au moins 2 ans d'ancienneté.

Une indemnité lui sera versée dans les conditions suivantes :

<b>Années complètes d'ancienneté dans l'entreprise</b>	<b>Indemnité de départ à la retraite (mois de salaire)</b>
0	0
1	0
2	1
3	1
4	1
5	1
6	1
7	1
8	1
9	1
10	2
11	2
12	2
13	2
14	2,25
15	2,5
16	2,75
17	3
18	3,25
19	3,5
20	3,75
21	4
22	4,25
23	4,5
24	4,75
25	5
26	5,25
27	5,5
28	5,75
29	6
30	6,25
31	6,5
32	6,75
33	7
34	7,25
35	7,5
36	7,75
37	8
38	8
39	8
40	8
41	8
42	8

Cette indemnité sera identique à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité jusqu'à 65 ans.

Les salariés qui ont commencé à travailler très jeunes (14,15 ou 16 ans) et qui ont effectué une longue carrière pourront faire liquider leur retraite avant l'âge légal de départ à la retraite. Cette mesure s'applique aux salariés qui remplissent les conditions réglementaires pour liquider leurs droits à la retraite à taux plein de la sécurité sociale et des retraites complémentaires (ARRCO et AGIRC).

B. - Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur.

La mise à la retraite s'effectuera dans les conditions prévues aux articles L. 1237-5 et suivants du code du travail, à partir de l'âge fixé au 1° de l'article L. 351-8 du code de sécurité sociale.

L'indemnité de mise à la retraite sera calculée dans les conditions identiques à celles fixées à l'article 15 :

- jusqu'à 10 années d'ancienneté dans l'entreprise : 1/4 de mois par année d'ancienneté ;
- après 10 années d'ancienneté dans l'entreprise : 1/4 de mois par année d'ancienneté pour les 10 premières années et 1/3 de mois par année d'ancienneté à partir de la 11e année.

Et ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Dans le cas où l'article 16 serait plus favorable, ce dernier s'appliquera.

C. - Information du salarié.

L'employeur précisera à tout salarié qui en fera la demande, avant le point de départ du délai de prévenance, le montant des droits à indemnité auxquels il peut prétendre selon qu'il demande à partir à la retraite ou que la demande vienne de l'entreprise, ainsi que les conséquences que ces différents cas de figure emportent en matière fiscale, impôt sur le revenu et de cotisations de sécurité sociale.

Cette information s'impose obligatoirement à l'employeur lors du versement de ces indemnités.

### Retraite complémentaire par répartition

#### Article 16 BIS En vigueur étendu

Les entreprises relevant de la présente convention feront bénéficier leur personnel d'une retraite complémentaire par répartition.

Sauf disposition plus favorable, les entreprises devront affilier ce personnel à une institution de retraite complémentaire sur la base d'une cotisation prévue par les accords en vigueur, à raison de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge des salariés.

En application de la convention collective nationale du 14 mai 1947 et après avis de la commission administrative de l'AGIRC du 27 novembre 2009, il ressort :

- sont obligatoirement inscrits au titre de l'article 4 de la convention collective susmentionnée les ingénieurs et cadres classés à partir du niveau C13 ;
- sont obligatoirement affiliés au titre de l'article 4 bis de la convention collective susmentionnée les agents de maîtrise du niveau M12 ;
- peuvent être affiliés au titre de l'article 36 de la convention collective susmentionnée le personnel employé à partir du niveau E7.

### Maladie - Accident

#### Article 17 En vigueur étendu

En cas de maladie ou d'accident, l'intéressé devra en informer son employeur dans un délai maximum de 48 heures, sauf en cas de force majeure.

En cas de maladie ou d'accident dûment constatés par certificat médical transmis à l'employeur dans les 48 heures et contre-visite s'il y a lieu, les appointements mensuels seront payés à plein salaire sur les bases suivantes :

ANNÉE DE PRÉSENCE CONTINUE dans l'entreprise	PAIEMENT DES APPOINTEMENTS
1 an	1 mois
3 ans	1 mois 1 / 2
5 ans	2 mois
10 ans	2 mois 1 / 4
15 ans	2 mois 1 / 2
20 ans	2 mois 3 / 4
25 ans	3 mois
30 ans	3 mois 1 / 4
32 ans	3 mois 1 / 2
35 ans et au-delà	4 mois

Si plusieurs arrêts maladie sont accordés à un salarié au cours d'une même année civile, la durée du paiement ne pourra excéder au total celle des périodes fixées ci-dessus.

Lorsqu'un arrêt maladie est à cheval sur 2 années civiles, les droits à indemnisation pour la totalité de cet arrêt sont appréciés au 1er jour de l'arrêt.

Par exemple, un salarié ayant 6 ans d'ancienneté est arrêté du 1er au 15 mars année N et du 1er décembre année N au 1er février année N + 1.

Il est indemnisé du 1er mars au 15 mars et du 1er décembre au 15 janvier.

Les indemnités seront réduites de la valeur des prestations journalières auxquelles les intéressés ont droit au titre de la sécurité sociale, des accidents du travail ou de tout autre régime de prévoyance comportant participation financière de l'entreprise.

Pendant la même période, les salariés auront l'obligation de déclarer ces prestations.

Pour l'appréciation des droits, les périodes d'arrêt consécutives à un accident de travail ne se cumulent pas avec les périodes d'arrêt de congé maladie.

## **Remplacement**

### **Article 18**

**En vigueur étendu**

Les absences ne dépassant pas les délais d'indemnisation fixés à l'article ci-dessus, justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constatés, et notifiés par l'intéressé, ne constituent pas une rupture du contrat.

Lorsque l'intéressé justifie d'au moins cinq, douze ou vingt ans de présence continue dans l'entreprise, les délais de protection seront portés respectivement à six, neuf ou douze mois.

Dans le cas où les absences dépasseraient les délais ci-dessus, entraîneraient des perturbations dans le fonctionnement de l'entreprise et imposeraient le remplacement définitif de l'intéressé, l'employeur aura, à l'expiration desdits délais, la faculté de le notifier au collaborateur malade ou accidenté.

Dans le cas où le salarié, auquel aura été notifié le remplacement, aurait droit, du fait de son ancienneté, à l'indemnité de licenciement, celle-ci lui serait versée dans les conditions prévues à l'article 15.

L'intéressé aura une priorité de réengagement pendant la même durée que celle prévue à l'article 13.

Les accidents du travail ou les maladies professionnelles ne pourront entraîner une rupture du contrat pendant le temps où des indemnités journalières sont assurées par la sécurité sociale.

## **Congés de maternité, d'adoption, postnataux et pour soigner un enfant malade**

### **Article 19**

**En vigueur étendu**

Les congés de maternité sont accordés conformément aux dispositions légales.

Déduction faite des prestations versées par la sécurité sociale et par toutes les caisses de prévoyance auxquelles participe l'entreprise, les intéressées ayant au moins 1 an de travail continu dans l'entreprise recevront le complément à 100 % de leur gain journalier de base plafonné pendant la durée du congé de maternité indemnisé par la sécurité sociale.

Les femmes ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficiant du congé d'adoption prévu par les dispositions légales seront indemnisées par l'employeur dans les conditions prévues ci-dessous.

Les congés postnataux et les aménagements d'horaires seront accordés conformément à la législation en vigueur.

Il pourra être accordé aux salariés, sur présentation d'un certificat médical et sous réserve des vérifications d'usage, six jours ouvrables de congés rémunérés par année civile, pour soigner un enfant malade et à charge, tel que défini à L. 1225-61 du code du travail.

Enfin, il sera accordé une réduction d'une demi-heure non reportable, par jour de travail sans perte de salaire, à la future mère après trois mois de grossesse.

## **Congés annuels**

### **Article 20**

**En vigueur étendu**

Modifié par Avenant n° 15 du 22 décembre 1992 en vigueur le 1er janvier 1993 étendu par arrêté du 3 mars 1994 JORF 12 mars 1994

Des congés payés sont attribués aux salariés dans les conditions prévues par les dispositions législatives en vigueur.

Pour le calcul de la durée du congé, sont notamment assimilés à des périodes de travail effectif :

- les périodes de congés payés ;
- le temps de repos indemnisé des femmes en couches tel qu'il est prévu par la présente convention ;
- les périodes indemnisées pour maladie ou accident prévues à l'article 17 ;
- les congés exceptionnels prévus à l'article 22 ;
- les périodes militaires obligatoires ;

- les jours d'absence pour soigner un enfant malade prévus à l'article 19 ;

- les jours d'absence prévus pour l'exercice des droits relatifs à l'action syndicale.

Les salariés totalisant plus de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficieront d'un supplément d'indemnité égal au montant de l'indemnité correspondant à un jour ouvrable de congé, porté à 2 jours après 20 années, à 3 jours après 25 ans et à 4 jours après 30 ans.

Les jours correspondant à ce supplément pourront être effectivement pris en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités de service, à condition qu'ils ne soient pas accolés au congé principal sauf accord de l'employeur.

#### **Article 21**

**En vigueur étendu**

Les dates des congés seront fixées par les chefs d'entreprise, en s'efforçant de tenir compte des préférences manifestées par leur personnel au moins deux mois avant l'ouverture de la période comprise entre le 1er mai et le 31 octobre de chaque année.

En cas de congé par roulement, l'employeur, assisté s'il y a lieu des délégués du personnel, étudiera l'ordre des départs en tenant compte de la situation de la famille et de l'ancienneté dans l'entreprise afin de permettre qu'en principe, et dans toute la mesure compatible avec le service, les membres d'une même famille puissent faire coïncider leurs congés.

Au titre de la loi, les époux travaillant dans la même entreprise ont le droit de prendre leurs congés aux mêmes dates.

### **Congés exceptionnels**

#### **Article 22**

**En vigueur non étendu**

Des congés exceptionnels, dont la durée ne pourra être inférieure à celle résultant du présent article, seront accordés aux salariés au moment de l'événement concerné dans les cas suivants :

- mariage du salarié : 4 jours avant 1 an de présence, 1 semaine après 1 an de présence ;

- Pacs du salarié : 4 jours avant 1 an de présence, 1 semaine après 1 an de présence ;

- mariage d'un enfant : 2 jours ;

- par enfant à charge du salarié, pour une cérémonie officielle dûment justifiée, intervenant une fois avant son 16e anniversaire : 1 journée ;

- déménagement du salarié : 1 jour par année civile ;

- décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours ;

- décès d'un des parents ou beaux-parents : 2 jours ;

- décès d'un frère, d'une soeur ou de grands-parents : 1 jour.

Lorsque le décès nécessite un déplacement à 300 km au moins du domicile de l'intéressé, il sera accordé 1 jour supplémentaire.

#### **Article 23**

**En vigueur étendu**

Modifié par Avenant n° 15 du 22 décembre 1992 en vigueur le 1er janvier 1993 étendu par arrêté du 3 mars 1994 JORF 12 mars 1994

Dans les cas exceptionnels où un travailleur serait rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de deux jours, non compris les délais de voyage, et les frais de voyage occasionnés par ce déplacement lui seront remboursés.

#### **Article 24**

**En vigueur étendu**

Les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les jours d'absence pour maladie constatée par certificat médical ou pour accouchement, intervenus au cours de l'année, ne peuvent entraîner une réduction du nombre de jours de congé annuel prévus à la présente convention.

Lorsqu'un arrêt maladie débute pendant les congés payés d'un salarié, ces jours de congés payés seront bien décomptés comme des congés payés et indemnisés comme tels par l'entreprise.

#### **Article 25**

**En vigueur étendu**

Modifié par Avenant n° 15 du 22 décembre 1992 en vigueur le 1er janvier 1993 étendu par arrêté du 3 mars 1994 JORF 12 mars 1994

En cas de départ d'un salarié, l'indemnité compensatrice du droit au congé acquis au moment de ce départ sera calculée sur les bases ci-dessus au prorata des mois de présence de l'intéressé.

## **Jours fériés**

### **Article 26**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 15 du 22 décembre 1992 en vigueur le 1er janvier 1993 étendu par arrêté du 3 mars 1994 JORF 12 mars 1994

Les jours fériés légaux seront chômés et ne pourront être l'occasion d'une réduction des appointements des salariés.

## **Salaires**

### **Article 27**

En vigueur étendu

Les définitions et coefficients d'emplois figurent en annexe 3 à la convention collective. La mention de la classification à la fonction exercée de même que le coefficient hiérarchique doivent être obligatoirement portés sur les bulletins de paie.

Les salaires mensuels minima garantis de la profession feront l'objet, périodiquement, d'accords paritaires distincts intervenant entre les parties signataires de la présente convention.

## **Prime d'ancienneté**

### **Article 28**

En vigueur étendu

Une prime d'ancienneté est attribuée aux salariés des catégories " Employés " et " Agents de maîtrise " ayant acquis dans l'entreprise une ancienneté de deux, quatre, six, huit, dix, douze, quatorze et quinze années et plus.

Son importance est de 2 p. 100, 4 p. 100, 6 p. 100, 8 p. 100, 10 p. 100, 12 p. 100, 14 p. 100 et 15 p. 100 calculée sur le salaire minimum garanti de la profession qui correspond à la position hiérarchique de chaque intéressé.

Cette prime, ainsi calculée, s'ajoute au salaire de base. Elle doit faire l'objet d'une mention spéciale sur la fiche de paie.

L'ancienneté est comptée du jour de l'entrée dans l'entreprise, quels que soient l'emploi et le coefficient du début.

En ce qui concerne les cadres dotés d'un coefficient inférieur à 350 les dispositions énoncées ci-dessus leur sont intégralement étendues.

Ces appointements des cadres confirmés dont le coefficient est égal ou supérieur à 350 sont déterminés forfaitairement de gré à gré. En plus du salaire minimum garanti de la profession découlant du coefficient hiérarchique de l'intéressé, la rémunération globale tient compte de compléments résultant de la valeur individuelle, des conditions de travail et de l'expérience acquise.

Les modalités qui précèdent ne font pas obstacle à des dispositions ou des accords particuliers plus favorables qui pourraient être appliqués ou signés au sein de chaque entreprise.

L'augmentation de la prime d'ancienneté ne peut en aucun cas se substituer aux éventuelles augmentations de salaires.

## **Avantages acquis**

### **Article 29**

En vigueur étendu

La présente convention ne peut, en aucun cas, être la cause de restriction aux avantages acquis, à titre individuel ou collectif.

Dans cet esprit, les clauses de la convention remplacent les clauses des contrats existants, y compris celles des contrats à durée déterminée, chaque fois que les clauses de ces contrats sont moins avantageuses pour les salariés.

## **Commissions paritaires de conciliation**

### **Article 30**

En vigueur étendu

Une commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation siègera à Paris. Elle sera composée :

-pour les salariés, de 2 représentants au maximum de chacune des organisations syndicales représentatives au plan national ;

-pour les employeurs, de représentants de chacune des organisations syndicales signataires, le nombre total de ces représentants présents ou représentés étant égal au nombre des représentants des salariés.

Les membres titulaires pourront être remplacés par des membres suppléants désignés par les organisations syndicales.

Un membre salarié ou employeur ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise est partie, il doit alors se faire remplacer.

La commission nationale paritaire aura pour rôle :

- de veiller au respect et à la bonne application de la présente convention ;
- de résoudre les difficultés d'interprétation et d'application de la présente convention ;
- de rechercher une solution amiable aux conflits collectifs du travail ayant pour origine des difficultés d'interprétation ou d'application de la convention ;
- de connaître, si les parties en décident ainsi, les conflits individuels relatifs à l'application de la présente convention et de ses annexes.

Cette commission peut être saisie par les fédérations patronales ou les organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention.

Réunie, sur la demande de la partie la plus diligente, après convocation adressée à toutes les organisations signataires (1) ou adhérentes, elle devra siéger le jour de la réunion suivante de la commission paritaire nationale, et en tout état de cause dans les deux mois suivant la réception de cette demande. En cas d'urgence, ces délais pourront être raccourcis à la demande de la majorité des membres de la commission.

Les décisions seront prises dans la quinzaine suivante. Elle ne pourra statuer que sur les points précis qui auront provoqué sa convocation.

(1) Terme exclu de l'extension comme étant contraire au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

(Arrêté du 9 juin 2011, art. 1er)

### **Dépôt aux prud'hommes**

#### **Article 31**

En vigueur étendu

Le texte de la présente convention sera déposé en triple exemplaire au secrétariat du conseil des prud'hommes de la Seine, conformément à l'article 31 d du livre 1er du code du travail.

### **Adhésions**

#### **Article 32**

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, peuvent adhérer à la présente convention collective toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs représentative, ainsi que les employeurs pris individuellement, dont l'activité exclusive ou principale correspond au champ d'application défini à l'article 1er.

La représentativité s'apprécie au niveau de la branche.

Dans l'éventualité où l'activité exercée et / ou la représentativité ne répond pas strictement à cette disposition, leur adhésion sera subordonnée à un agrément des parties signataires de la convention, après négociation à ce sujet.

Les organisations souhaitant adhérer enverront leur dossier de représentativité au secrétariat de la commission paritaire, qui le transmettra dans les 15 jours aux membres de la commission. La commission statuera dans les 3 mois suivant sa saisine, à la majorité par collège.

### **Couverture complémentaire frais de santé**

#### **Article 33**

En vigueur non étendu

Tous les salariés de la branche doivent être couverts par une assurance complémentaire frais de santé.

A cette fin, si nécessaire, l'entreprise souscritra une couverture collective et obligatoire. Toutefois, certains salariés pourront être dispensés dans les conditions prévues par les textes législatifs et réglementaires.

Les entreprises sont libres de souscrire auprès de l'organisme de leur choix.

Afin d'aider les entreprises à souscrire un régime conforme aux dispositions du présent accord, les partenaires sociaux ont négocié un « contrat national de référence » avec AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, dont le siège social est situé 35, boulevard Brune, 75014 Paris.

Les cotisations doivent comporter une participation de l'employeur a minima de 50 %.

## Textes Attachés

### Accord du 2 mars 2009 portant réforme des classifications

*(1) Accord étendu sous réserve de l'application, d'une part, des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, d'autre part, des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.  
(Arrêté du 14 octobre 2009, art. 1er)*

SEIT ;  
FICIME ;  
FIPA ;  
FFSCM ;  
UFCC ;  
SNCI ;  
OSCI.  
FNECS CFE-CGC ;  
CSFV CFTC ;  
FS CFDT ;  
FEC CGT-FO.

#### Préambule

##### En vigueur étendu

Aux termes du présent accord, les parties signataires entendent remplacer les classifications de la convention collective de l'import-export, instaurées par les accords du 23 octobre 2001 (modifié par avenant du 29 octobre 2003) et du 10 avril 1997.

La modification de la classification consiste principalement en :

- une diminution du nombre des coefficients employés, la grille des minima conventionnels apparaissant comme trop tassée et les différentes enquêtes salariales ayant révélé que tous les coefficients n'étaient pas utilisés dans les entreprises ;
- une modernisation des appellations de métiers afin de coller au mieux à la réalité des entreprises ;
- des passages du niveau débutant au niveau qualifié harmonisés dans un souci de cohérence et de lisibilité ;
- une réactualisation des exemples d'emplois des agents de maîtrise et des cadres, notamment afin d'y incorporer les métiers révélés comme spécifiques dans la cartographie des métiers réalisée dans la branche.

Une table de concordance est proposée afin d'aider les entreprises à transposer l'ancienne classification.

Une grille des minima conventionnels adaptée à cette nouvelle classification est incorporée au présent accord. Cette grille servira de base aux négociations salariales de branche à venir.

Les coefficients ont été supprimés et une nouvelle codification a été mise en place afin d'éviter les confusions entre l'ancienne et la nouvelle classification.

### TITRE Ier CLASSIFICATION DES EMPLOYÉS

##### En vigueur étendu

Définition générale

Salarié exécutant tous travaux qui lui sont confiés sous la responsabilité d'un agent de maîtrise et/ou d'un cadre.



Personnel non spécialisé.	
Personnel de nettoyage : personnel exclusivement affecté à des travaux courants de nettoyage ou de propreté.	E 1
Employé des services généraux : est chargé de travaux simples (classement, archives, distribution de documents à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, envoi et distribution de courrier, petits travaux de maintenance...).	
Passage de l'échelon débutant à l'échelon qualifié au bout de 6 mois de pratique professionnelle dans le poste.	
Manutentionnaire : exécute les travaux de manutention en se conformant aux directives reçues.	Débutant : E 1 Qualifié : E 2
Magasinier ou préparateur de commande : personnel chargé de tâches telles que la réception et le rangement des marchandises, la préparation, l'emballage et l'expédition de commande.	
Passage de l'échelon débutant à l'échelon qualifié au bout de 6 mois de pratique professionnelle dans le poste.	
Personnel d'accueil, hôtesse et/ou standardiste : employé chargé de recevoir, renseigner et orienter les visiteurs, du traitement des appels téléphoniques et peut être éventuellement chargé de diverses tâches administratives simples.	Débutant : E 2 Qualifié : E 3 CECP (*) : E 4
Chauffeur-livreur : personnel assurant la conduite d'un véhicule de moins de 3,5 tonnes mis à sa disposition par la société et pour les besoins de la société. Détenteur d'un permis de conduire valable. Assure l'enlèvement et/ou la livraison des marchandises qui lui sont confiées par l'employeur. Est capable, en cas d'accident de rédiger un rapport. Il est responsable de l'état de propreté de son véhicule. Il s'assure de la mise en oeuvre de l'entretien et signale, quand il y a lieu, les remises en état nécessaires	
Cariste : personnel ayant les validations et autorisations requises et/ou les certificats éventuels pour la conduite des engins de manutention automoteurs pour transporter des charges, les déposer, effectuer le gerbage et le dégerbage au lieu prévu pour chaque catégorie de marchandises ; vérifie journallement l'état de marche de son engin, en assure l'entretien courant et signale, quand il y a lieu, les remises en état nécessaires sur transpalette à conducteur porté, chariot tracteur et à plateau porteur.	
Passage de l'échelon débutant à l'échelon qualifié au bout de 1 an de pratique professionnelle dans le poste.	
Magasinier-cariste ou préparateur de commande cariste : - personnel effectuant conjointement les tâches prévues aux définitions : magasinier ou préparateur de commande ; - cariste. Le magasinier-cariste ou préparateur de commande, cariste sur chariot élévateur à conducteur porté est classé au niveau E 4.	Débutant : E 3 Qualifié : E 4
Agent technique : le travail d'agent technique, en général circonscrit au domaine d'une technique ou d'une catégorie de produits, est caractérisé par des travaux simples et notamment dans l'installation, la mise en oeuvre, la maintenance et le dépannage, la réparation et l'assistance.	
Personnel des fonctions supports : personnel exerçant des fonctions administratives, de comptabilité, de secrétariat, commerciales, informatiques ou de marketing. Le passage à l'échelon Confirmé se fait au bout de 3 ans de pratique professionnelle dans le poste. Le passage à l'échelon Expert se fait au bout de 8 ans de pratique professionnelle dans le poste.	Débutant : E 3 Qualifié : E 5 Confirmé : E 7 Expert : E 8
Progression vers l'agent de maîtrise en fonction de la prise d'initiative, c'est-à-dire lorsque l'employé a acquis une capacité d'autonomie lui permettant de recevoir mission : - soit pour exercer la conduite, l'animation et le contrôle du travail de personnel conformément à des directives et dans la limite de la délégation donnée par l'employeur ; - soit pour réaliser des missions nécessitant responsabilité et technicité sans assumer l'animation de personnel.	
Assistant acheteur ou assistant vendeur : personnel possédant des connaissances pratiques en réglementation commerciale, chargé, en se conformant aux directives reçues, de mener à bien les tâches qui lui sont confiées. Dans certains cas, cet employé peut n'effectuer que des opérations fragmentaires.	E 6
Technicien : le travail de technicien, en général circonscrit au domaine d'une technique ou d'une catégorie de produits, est caractérisé par un domaine d'actions et notamment l'installation, la mise en oeuvre, la maintenance et le dépannage, la réparation, l'assistance et le contrôle. Le niveau de connaissance peut être acquis soit par voie scolaire, soit par formation équivalente. Pour les changements de coefficients, la vérification des connaissances professionnelles peut être faite par tous moyens en vigueur ou à définir dans l'établissement.	
Comptable : débutant dans la fonction. Exécute des travaux comportant une part d'initiative professionnelle dans le traitement de l'information.	E 7
(*) Le cariste sur chariot élévateur à conducteur porté est classé au niveau E 4.	

## TITRE II CLASSIFICATION DES AGENTS DE MAÎTRISE

En vigueur étendu

La classification des agents de maîtrise est composée d'une définition générale et d'exemples d'emploi. Les appellations d'un emploi pouvant varier d'une entreprise à l'autre, il convient de rappeler que la définition générale prime, les exemples d'emploi étant indicatifs.

Définition générale

Salarié ayant une capacité d'autonomie lui permettant de recevoir mission :

- soit pour exercer la conduite, l'animation et le contrôle du travail de personnel conformément à des directives et dans la limite de la délégation donnée par l'employeur ;

- soit pour réaliser des missions nécessitant responsabilité et technicité sans assumer l'animation de personnel.

Il a acquis des connaissances :

- par formation initiale ou continue correspondant au niveau III de l'éducation nationale (les diplômés étant pris en compte dans la mesure où ils correspondent à l'objet du poste de travail) ;

- par expérience professionnelle.

NIVEAU	EXEMPLES D'EMPLOI
M 9	
Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations techniques ou administratives ou commerciales selon un processus connu ou selon une méthode inhabituelle mise en oeuvre dans ce cas avec l'assistance d'une personne qualifiée.	Comptable. Assistante de direction ou d'agence. Personnel des fonctions supports. Technicien SAV ou montage ou maintenance. Acheteur. Agent acheteur.
M 10	
Le travail est caractérisé par la nécessité de l'autonomie indispensable pour l'exécution, sous la réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires. Peut être appelé à participer à l'étude des programmes de travail.	Personnel des fonctions supports. Formateur clients. Secrétaire de direction. Responsable magasin. Technicien SAV ou montage ou maintenance. Chef de dépôt SAV. Chef magasinier. Acheteur. Agent acheteur.
M 11	
Personnel effectuant des travaux ou tâches complexes d'un niveau professionnel élevé, exigeant la mise en oeuvre de connaissances techniques acquises par formation ou par une expérience significative antérieure. Les tâches ou travaux supposent recherche des informations nécessaires, analyse et choix des actions nécessaires pour remplir les objectifs déterminés.	Personnel des fonctions supports. Technicien contrôle qualité. Technicien SAV ou montage ou maintenance. Chef de dépôt SAV.
M 12	
Réalisation de travaux comportant un programme d'opérations variées et/ou complexes pour lesquelles la marche à suivre est laissée à son initiative dans le cadre des orientations qui lui sont tracées, conformément à des directives qui permettent d'exercer la conduite, l'animation et le contrôle du travail du personnel, impliquant organisation et gestion, ou réalisation d'un travail d'importance équivalente en raison de la compétence exigée ou de la responsabilité assumée et ne nécessitant pas l'animation de personnel.	Adjoint d'un supérieur hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise.

N.B. - Les fonctions supports sont des fonctions administratives, de comptabilité, de secrétariat, commerciales, informatiques, de marketing ou de logistique.

### TITRE III CLASSIFICATION DES CADRES

En vigueur étendu

La classification des cadres est composée d'une définition générale et d'exemples d'emploi. Les appellations d'un emploi pouvant varier d'une entreprise à l'autre, il convient de rappeler que la définition générale prime, les exemples d'emploi étant indicatifs.

Définition générale

Sont considérés comme cadres les collaborateurs qui exercent une fonction complète d'encadrement et d'animation ou une fonction requérant des connaissances et capacités adaptées. Ils remplissent leurs fonctions dans des conditions impliquant initiative, décision et responsabilité, pouvant engager l'entreprise dans la limite de leur délégation.

NIVEAU	EXEMPLES D'EMPLOI
C 13	

Cadre débutant, diplômé de l'enseignement supérieur, sans expérience professionnelle, dont la mise à niveau opérationnelle va nécessiter une phase d'intégration dans l'entreprise. Cadre ne pouvant rester à ce coefficient plus de 1 an.	
C 14	
Dans le cadre des orientations générales déterminées dans l'entreprise, les fonctions de cadre à cette position comportent la coordination d'activités différentes et complémentaires. Ce coefficient est celui du : 1° Cadre issu du coefficient 300 ou cadre nouvellement engagé ayant déjà acquis une première expérience professionnelle dans une ou plusieurs autres entreprises. 2° Cadre issu par promotion interne des agents de maîtrise connaissant déjà bien l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise.	Chef de section. Cadre commercial, technique ou administratif. Secrétaire de direction générale.
C 15	
Cadre totalisant 3 années de pratique au minimum, gérant sous contrôle soit une activité bien identifiée relevant d'une spécialisation professionnelle précise, soit un ensemble d'activités dont il assure la coordination et la liaison avec les autres fonctions.	Analyste. Responsable de service des fonctions supports. Chef comptable. Chef de produits. Chef de mission. Cadre commercial.
C 16	
L'activité s'exerce dans le cadre d'objectifs définis et requiert des qualités d'analyse et d'interprétation ainsi que la capacité d'animer, éventuellement, une équipe ou un service.	Chef d'exploitation informatique. Responsable de service. Chef comptable. Attaché de direction.
C 17	
Outre les capacités décrites au coefficient 400, les fonctions à ce coefficient sont assurées à partir de directives reçues et définissant les règles de gestion, précisant les objectifs et donnant les moyens pour les atteindre.	Chef de groupe. Chef comptable.
C 18	
Est amené, pour obtenir les résultats recherchés, à décider de solutions adaptées et à les mettre en oeuvre ainsi qu'à formuler des instructions d'application.	Directeur de département. Directeur régional. Directeur adjoint.
C 19	
L'activité, à ce niveau, exige la connaissance approfondie de plusieurs domaines techniques ou spécialisés de la profession, appuyée sur une large expérience, ainsi que la capacité d'organiser et d'animer le personnel. L'action et la réflexion du titulaire de ce niveau s'inscrivent dans le cadre d'une politique d'objectifs impliquant l'apport de solutions créatrices.	Directeur des fonctions supports. Directeur d'exploitation. Directeur des relations humaines. Directeur des services comptables et/ou administratifs et/ou financiers. Directeur régional.
C 20	
Fonction de responsabilité majeure s'exerçant au plan de la gestion et du développement de l'entreprise, mettant en oeuvre les grandes options politiques, financières, commerciales et sociales adoptées par la structure de contrôle. Ce niveau donne autorité sur un ou plusieurs cadres des niveaux précédents et implique la plus large autonomie de jugement et d'initiative.	Directeur général et/ou cadre supérieur de niveau équivalent.

N.B. - En raison de l'extrême diversité de nature, de structure et d'importance des entreprises relevant de la présente convention collective, une définition type de chacune des positions ne peut pas être fondée. La répartition des cadres à l'intérieur de ces coefficients hiérarchiques se justifie par la nature des fonctions, l'importance de l'établissement et la valeur individuelle. Il est recommandé que, dans le cadre de chaque entreprise, une définition spécifique des fonctions correspondant au positionnement attribué soit écrite et basée sur des critères objectifs.

Les fonctions supports sont des fonctions administratives, de comptabilité, de secrétariat, commerciales, informatiques, de marketing ou de logistique.

Les titulaires des CQP « inspecteur pièces de rechange » et « négociateur en matériels agricoles et espaces verts » sont admis à la classification « agent de maîtrise » au niveau M 12. Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, ils seront admis à la classification « cadres » au niveau C 14.

#### TITRE IV TABLEAU DE CONCORDANCE : ANCIENNE CLASSIFICATION, NOUVELLE CLASSIFICATION

En vigueur étendu

DÉNOMINATION ANCIENNE CLASSIFICATION	COEFFICIENT	DÉNOMINATION NOUVELLE CLASSIFICATION	COEFFICIENT
Personnel non spécialisé	110	Personnel non spécialisé	E 1
Femme ou homme de ménage	110	Personnel de nettoyage	E 1
Manutentionnaire débutant	110	Manutentionnaire débutant	E 1
Magasinier ou emballer débutant	120	Magasinier ou préparateur de commande débutant	E 1
Employé des services généraux	125	Employé des services généraux	E 1
Manutentionnaire qualifié	130	Manutentionnaire qualifié	E 2
Magasinier ou emballer qualifié	140	Magasinier ou préparateur de commande qualifié	E 2
Agent d'accueil, hôtesse et/ou standardiste	145		

		Personnel d'accueil, hôtesse et/ou standardiste	E 2 (déb.)/E 3 (qual.)
Chauffeur-livreur	145	Chauffeur-livreur	E 2 (déb.)/E 3 (qual.)
Cariste sur transpalette à conducteur porté, tracteur chariot porteur ou cariste sur chariot élévateur	145 ou 160	Cariste ou cariste sur chariot élévateur à conducteur porté	145 : E 2 (déb.)/ E 3 (qual.)/160 : E 4
Magasinier-cariste ou emballeur-cariste	145 ou 160	Magasinier cariste ou préparateur de commande cariste	E 3 (déb.)/E 4 (qual.)
		Agent technique	E 3 (déb.)/E 4 (qual.)
Employé de comptabilité	145	Personnel des fonctions supports débutant	E 3
Employé de service administratif ou commercial ou de secrétariat débutant	145	Personnel des fonctions supports débutant	E 3
Aide-comptable débutant	165	Personnel des fonctions supports qualifié	E 5
Employé de service administratif ou commercial ou de secrétariat qualifié	165	Personnel des fonctions supports qualifié	E 5
Aide-comptable qualifié	180	Personnel des fonctions supports confirmé	E 6
Aide-acheteur ou aide-vendeur débutant	180	Assistant acheteur ou assistant vendeur	E 6
Technicien	180	Technicien	E 6
Comptable débutant	200	Comptable	E 7
Employé de service administratif ou commercial ou de secrétariat qualifié	200	Personnel des fonctions supports confirmé	E 7
Comptable qualifié	215		Agent de maîtrise
Employé de service administratif ou commercial ou de secrétariat confirmé	215	Personnel des fonctions supports expert	E 8
Aide-acheteur ou aide-vendeur qualifié	215		Agent de maîtrise

ANCIENNE CLASSIFICATION	NOUVELLE CLASSIFICATION
Employés	
110	E 1
120	E 1
125	E 1
130	E 2
140	E 2
145	E 2/E 3/E 4
160	E 4
165	E 5
180	E 6
200	E 7
215	E 8
Agents de maîtrise	
225	M 9
260	M 10
290	M 11
310	M 12
Cadres	
300	C 13
325	C 14
350	C 15
400	C 16
450	C 17
550	C 18
600	C 19
650	C 20

**TITRE V MINIMA CONVENTIONNELS : TRANSPOSITION DE LA GRILLE DU 1ER JUILLET 2008**

En vigueur étendu

Compte tenu de la suppression de 3 coefficients pour la catégorie des employés, il est apparu nécessaire de transposer la grille du 1er juillet 2008 qui n'est pas applicable en l'état avec la nouvelle classification.

En revanche, les coefficients des agents de maîtrise et des cadres n'ayant pas été modifiés mais uniquement renommés, la grille est transposée en l'état. Des nouvelles négociations salariales seront engagées lorsque le niveau E 1 sera inférieur au SMIC. La volonté des partenaires sociaux étant de tendre à l'alignement du niveau C 14 avec le plafond mensuel de la sécurité sociale, les parties se reverront dès janvier 2010 pour engager les négociations.

(En euros.)

COEFFICIENT	MINIMUM CONVENTIONNEL
E 1	1 332
E 2	1 340
E 3	1 348
E 4	1 356
E 5	1 361
E 6	1 398
E 7	1 462
E 8	1 510
M 9	1 545
M 10	1 696
M 11	1 892
M 12	2 022
C 13	1 962
C 14	2 126
C 15	2 289
C 16	2 616
C 17	2 943
C 18	3 597
C 19	3 924
C 20	4 251

## TITRE VI MODALITÉS

### En vigueur étendu

#### 1. Délai d'application

La présente classification devra être appliquée dans un délai maximum de 12 mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

#### 2. Commission de suivi de branche

Une commission paritaire de suivi de branche est constituée à compter du dépôt du présent accord et jusqu'à 15 mois suivant la date de la parution de l'arrêté d'extension. Elle est composée d'un représentant par organisation syndicale représentative et d'autant de représentants des fédérations patronales. Elle se réunit dans les 3 mois suivant sa saisine.

Les réunions de la commission paritaire nationale de validation se tiendront, autant que de possible, le même jour que les réunions de la commission nationale paritaire de la CCNIE.

Si cela n'est pas possible, les représentants des organisations syndicales participant aux réunions de la commission paritaire nationale de validation seront remboursés de leur frais de voyage et de déplacement sur les bases prévues à l'article 4 de la CCNIE 3100.

Cette commission peut être saisie par les employeurs et par les salariés, notamment en cas de :

- difficultés d'interprétation et d'application de l'accord de classification ;
- litiges non résolus dans le cadre de la commission paritaire de suivi d'entreprise.

La partie la plus diligente saisit la commission au moyen d'une lettre recommandée avec avis de réception au secrétariat de la CCNIE. Une copie sera adressée dans les 15 jours à l'ensemble des membres de la commission paritaire de suivi.

#### 3. Force obligatoire de l'accord

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger en tout ou partie aux dispositions du présent accord sauf clauses plus favorables aux salariés.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

## Annexe n° 4 du 29 mai 1970 relatif à la prime d'ancienneté

### Article 1

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 15 du 22 décembre 1992 en vigueur le 1er janvier 1993 étendu par arrêté du 3 mars 1994 JORF 12 mars 1994

\*Se reporter à l'annexe " Valeur du point "\*

### Prime d'ancienneté

### Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 15 du 22 décembre 1992 en vigueur le 1er janvier 1993 étendu par arrêté du 3 mars 1994 JORF 12 mars 1994

Dans les entreprises et pour les catégories de salariés dont les appointements sont globalement évalués ancienneté comprise, les bulletins de paie comporteront dorénavant une dissociation précisant, d'une part, le montant des appointements rattachés à la fonction (salaire de base) et, d'autre part, la prime d'ancienneté, telle qu'elle résulte de l'application du barème des salaires minima professionnels, sans que cela modifie pour autant le montant précédemment servi. En tout état de cause, le salaire de base restant doit être au moins égal au salaire minimum garanti de la profession découlant du coefficient hiérarchique de l'intéressé.

## Annexe n° 14 du 4 juillet 1978 relative aux appointements mensuels minima

La fédération nationale des syndicats du commerce ouest-africain (FENASYCOA) ;

La chambre syndicale des commissionnaires pour le commerce extérieur ;

La chambre syndicale des sociétés de commerce international ayant des bureaux à l'étranger (SYNCIBE) ;

La fédération nationale du commerce extérieur de produits alimentaires ;

La fédération nationale des importateurs de la métallurgie, de la mécanique et de l'électronique.

La fédération des personnels du commerce, de la distribution et des services CGT ;

La fédération des employés et cadres CGT-FO ;

La fédération des employés, techniciens et agents de maîtrise CFTC ;

La fédération des ingénieurs et cadres CFTC ;

La fédération CFDT des services, du commerce et du crédit.

Fédération nationale de commerce extérieur des négociants spécialisés en produits alimentaires FIPA (17 septembre 1990).

### Article 1

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 15 du 22 décembre 1992 en vigueur le 1er janvier 1993 étendu par arrêté du 3 mars 1994 JORF 12 mars 1994

Il est créé deux modalités distinctes de calcul des appointements mensuels minima :

a) Pour la catégorie Employés, le calcul des salaires minima mensuels repose sur la fixation du salaire minimum de l'indice 100 et pour les autres indices de la catégorie, sur l'ajout de la valeur du salaire minimum de l'indice 100 d'une somme déterminée par la multiplication d'une valeur de point dit " intercalaire " par la différence de points entre l'indice considéré et l'indice 100. Les points supplémentaires de langues étrangères seront calculées sur la valeur du point intercalaire.

b) Pour les catégories Agents de maîtrise et Cadres, le salaire minimum de chaque indice reste fixé par la multiplication de l'indice par la valeur du point.

### Nomenclature des emplois

### Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 15 du 22 décembre 1992 en vigueur le 1er janvier 1993 étendu par arrêté du 3 mars 1994 JORF 12 mars 1994

Il est créé dans la catégorie Cadres, au coefficient 300, un emploi ainsi défini : Cadre débutant, sans expérience professionnelle, ne pouvant rester à ce coefficient plus d'un an.

**Article 3**  
**En vigueur étendu**

Modifié par Avenant n° 15 du 22 décembre 1992 en vigueur le 1er janvier 1993 étendu par arrêté du 3 mars 1994 JORF 12 mars 1994

Les dispositions de la présente annexe sont applicables à partir du 1er juillet 1978.

**Avenant n° 3 du 26 juillet 1968 relatif à la liste des sociétés de commerce extérieur appliquant une convention autre que celle de l'import-export et ne souhaitant pas appliquer cette dernière**

**En vigueur non étendu**

Modifié par Avenant n° 15 du 22 décembre 1992 en vigueur le 1er janvier 1993 étendu par arrêté du 3 mars 1994 JORF 12 mars 1994

Sociétés appliquant la convention collective de la métallurgie de la région parisienne

NOM DE LA SOCIETE

Société Africap

ADRESSE DE LA SOCIETE

Co Société Les piles Wonder, 77, rue des Rosiers, 93 - Saint-Ouen.

NUMERO DE L'INSEE

Néant.

NOM DE LA SOCIETE

Société Cifeco ADRESSE DE LA SOCIETE

56, rue La Boétie, Paris (8e).

NUMERO DE L'INSEE

873.75.908.0311

NOM DE LA SOCIETE

Davum-Exportation ADRESSE DE LA SOCIETE

56, avenue de Neuilly, 92 - Neuilly.

NUMERO DE L'INSEE

813.75.051.0114

NOM DE LA SOCIETE

Société Davum ADRESSE DE LA SOCIETE

22, boulevard Gallieni, 92 - Villeneuve-la-Garenne.

NUMERO DE L'INSEE

811.92.078.0001

NOM DE LA SOCIETE

Société française des minerais et métaux.

ADRESSE DE LA SOCIETE

12, place Vendôme, Paris (1er).

NUMERO DE L'INSEE

730.15.108.0023

NOM DE LA SOCIETE

Société minière et métallurgique de Penarroya.

ADRESSE DE LA SOCIETE

12, place Vendôme, Paris (1er).

NUMERO DE L'INSEE

175.75.101.0001

NOM DE LA SOCIETE

Société Sorimex ADRESSE DE LA SOCIETE

79, rue de Sèvres, 92 - Boulogne-Billancourt.

NUMERO DE L'INSEE

815.75.012.0095

NOM DE LA SOCIETE

Société Sovema Exportation Siège :

ADRESSE DE LA SOCIETE

40, rue Pré-Gaudry, 69 - Lyon (7e).

NOM DE LA SOCIETE

Société Sovema Exportation Bureaux :

ADRESSE DE LA SOCIETE

20, rue de l'Arcade, 75 - Paris (8e).

NUMERO DE L'INSEE

734.75.108.0187

NOM DE LA SOCIETE

Tradex International S.A.

ADRESSE DE LA SOCIETE

92-98, boulevard Victor-Hugo, 92 - Clichy.



NOM DE LA SOCIETE

Usinor Exportation

ADRESSE DE LA SOCIETE

6, rue Daru, Paris (8e).

NUMERO DE L'INSEE

818.73.108.0256

NOM DE LA SOCIETE

Société Valor ADRESSE DE LA SOCIETE

17, rue de Surène, Paris (8e).

NUMERO DE L'INSEE

811.75.108.0568

Sociétés appliquant la convention collective du 1er janvier 1956

Entre le syndicat des grains, de la farine et de la meunerie de Paris, le groupement des commissaires agréés en sucre, d'une part, et le syndicat des employés de la bourse du commerce de Paris, d'autre part,

Sociétés appliquant la convention collective du 1er janvier 1956

NOM DE LA SOCIETE

Compagnie continentale-France.

ADRESSE DE LA SOCIETE

20-22, rue de la Ville-l'Evêque, Paris (1er).

NUMERO DE L'INSEE

702.75.108 0098

NOM DE LA SOCIETE

Compagnie franco-indochinoise.

ADRESSE DE LA SOCIETE

25, rue du Général-Foy, Paris (8e).

NUMERO DE L'INSEE

404.75.108.0003

NOM DE LA SOCIETE

Société J.A. Goldschmidt S.A.

ADRESSE DE LA SOCIETE

149, rue Saint-Honoré, Paris (1er).

NUMERO DE L'INSEE

702.75.101.0415

NOM DE LA SOCIETE

Rizeries indochinoises ADRESSE DE LA SOCIETE

28, rue Bayard, Paris (8e).

NUMERO DE L'INSEE

707.75.108.0105

Société appliquant la convention collective des négociants commissionnaires en produits laitiers et avicoles de la région parisienne

(Contrat collectif à effet du 1er mars 1937 signé entre le syndicat des marchands de beurre, oeufs, fromages en gros et demi-gros de la région parisienne et le syndicat de l'industrie laitière)

NOM DE LA SOCIETE

Société Houssonloge

ADRESSE DE LA SOCIETE

126, avenue du Général-Leclerc, 93 - Pantin.

NUMERO DE L'INSEE

703.93.055.0055

Société appliquant la convention collective nationale du textile

NOM DE LA SOCIETE

Etablissements Gratry

ADRESSE DE LA SOCIETE

62, boulevard de Sébastopol, Paris.

NUMERO DE L'INSEE

472.75.103.0022

NOM DE LA SOCIETE

Etablissements Ulysse Pila.

ADRESSE DE LA SOCIETE

7, quai du Général-Sarrail, 69 - Lyon (6e).

NUMERO DE L'INSEE

815.69.386.0052

Société appliquant la convention collective nationale de l'édition

NOM DE LA SOCIETE

Librairie Hachette

ADRESSE DE LA SOCIETE

79, boulevard Saint-Germain, Paris (6e).

NUMERO DE L'INSEE

533.75.106.0068.

Société appliquant la convention collective nationale de l'association professionnelle des banques

NOM DE LA SOCIETE

Société Intercomi

ADRESSE DE LA SOCIETE

5, rue Drouot, Paris (9e).

NUMERO DE L'INSEE

834.75.109.0146

NOM DE LA SOCIETE

Société Sodeix

ADRESSE DE LA SOCIETE

25, boulevard Malesherbes, Paris (8e).

NUMERO DE L'INSEE

813.75.108.0715.

Société appliquant la convention collective de travail de l'habillement et de la nouveauté au détail de la région parisienne du 8 mars 1957

NOM DE LA SOCIETE

Société des tissus K.M.

ADRESSE DE LA SOCIETE

6, rue du Hanovre, Paris 2e).

NUMERO DE L'INSEE

754.75.902.0845

Société appliquant la convention collective des employés de commerce du Havre et de sa région

NOM DE LA SOCIETE

Etablissements E. Raoul-Duval et Cie S.A.

ADRESSE DE LA SOCIETE

7, place Léon-Mayer, 76 - Le Havre.

NUMERO DE L'INSEE

813.76.351.0111.

NB : (+) Les dispositions de l'avenant n° 3 n'ont pas été étendues.

## Annexe n° 35 du 19 décembre 1994 relative à l'adhésion au FORCO

La fédération des entreprises industrielles et commerciales internationales de la mécanique et de l'électronique (FICIME) ;

La fédération nationale de commerce des négociants spécialisés en produits alimentaires (FIPA) ;

Le syndicat des entreprises de commerce international de matériel d'équipement domestique et professionnel (SECIMED).

La fédération des cadres du commerce CGC ;

La fédération des personnels du commerce, de la distribution et des services CGT ;

La fédération des services CFDT ;

La fédération des employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres, CFTC.

### Adhésion au Forco

#### Article 1

##### En vigueur étendu

Dans le cadre des dispositions législatives et de celles de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994, les signataires conviennent d'adhérer à l'accord du 17 novembre 1993 modifié par l'accord du 10 novembre 1994 "portant création de l'organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant du secteur du commerce et de la distribution (Forco)".

Cette décision entraîne l'adhésion des parties signataires, en qualité de membres actifs, à l'association Forco, conformément à l'article 6 de l'accord du 17 novembre 1993 modifié et aux dispositions statutaires qui lui sont annexées.

Les parties signataires conviennent, conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord national professionnel du 17 novembre 1993, de demander la constitution d'une section financière distincte propre aux branches du commerce de gros et du commerce international (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 952-2 du code du travail (arrêté du 30 mai 1996, art. 1er).

### Champ d'application

#### Article 2

##### En vigueur étendu

L'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la C.C.N.I.E. (brochure 3100) sont membres associés du Forco dans les conditions prévues aux articles 6 et 7 de l'accord du 17 novembre 1993 à l'exclusion des entreprises relevant des activités représentées par les organisations suivantes :

- la chambre syndicale des négociants et commissionnaires pour le commerce extérieur (C.S.N.C.C.E.) ;
- la chambre syndicale des sociétés de commerce international ayant des bureaux à l'étranger (SYNCIBE) ;
- le syndicat des exportateurs importateurs de textiles (S.E.I.T.) ;
- le groupement professionnel français des importateurs et exportateurs de produits chimiques (1re section) ;
- la fédération française des syndicats de courtiers en marchandises (F.F.S.C.M.).

#### Article 2

##### En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 26 janvier 1996 art. 1 BO conventions collectives 96-14.

Sont membres associés du FORCO dans les conditions prévues aux articles 6 et 7 de l'accord du 17 novembre 1993 les entreprises relevant, au plan national, du champ d'application de la convention collective nationale importation exportation (CCNIE brochure 3100), même dans le cas où leur siège est situé hors de France et quels que soient l'importance et le nombre de leurs établissements en France, mais en ne visant exclusivement que celles qui exercent à titre principal et habituel sur le territoire métropolitain une activité d'importateur :

- de machines, équipements industriels, navires et avions, pour tous usages dont l'agriculture, l'industrie, le bâtiment et les travaux publics ;
- d'appareils électriques et d'équipements ménagers domestiques ou professionnels ;
- d'appareils électroniques domestiques ou professionnels et de leurs accessoires ;

- de produits alimentaires spécialisés divers, tels que conserves, préparations alimentaires (plats cuisinés, biscuits, pâtes alimentaires), fruits et légumes secs.

### **Ressources de la section**

#### **Article 3** **En vigueur étendu**

Les ressources de la section sont notamment constituées par les contributions des entreprises relevant du champ d'application dont le versement à la section est rendu obligatoire en application des dispositions définies ci-après.

Pour les entreprises employant 20 salariés et plus :

Les contributions suivantes sont obligatoirement versées au FORCO et sont réparties comme suit :

-0,50 % de leur masse salariale annuelle brute pour le financement des périodes et actions liées au contrat de professionnalisation, des actions reconnues prioritaires au titre du DIF et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur ;

-un minimum de 10 % du 0,9 % au titre du solde de leurs obligations pour le financement des actions menées dans le cadre du plan, au titre du DIF et de toute autre dépense prévue par la réglementation en vigueur.

Sans préjudice du versement minimum visé ci-dessus, l'entreprise doit, en outre, verser l'intégralité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année ; ce reliquat est constitué par la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise au titre du plan de formation et les dépenses réalisées par elle avant le 31 décembre de chaque année, pour l'exécution de son plan de formation. (1)

Pour les entreprises employant de 10 à 19 salariés :

Les contributions suivantes sont obligatoirement versées au FORCO et sont réparties comme suit : (2)

-0,15 % au titre des contrats et périodes de professionnalisation, des actions reconnues prioritaires au titre du DIF et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur.

-0,40 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles R. 950-3, deuxième alinéa, et R. 964-13 du code du travail. (Arrêté du 10 décembre 2007, art. 1er)

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles R. 950-3, deuxième alinéa, et R. 964-13 du code du travail. (Arrêté du 10 décembre 2007, art. 1er)

### **Organismes collecteurs**

#### **Article 4 (1)** **En vigueur étendu**

Les sommes visées à l'article 3 du présent accord sont versées et gérées dans la section financière correspondant aux entreprises du commerce de gros et du commerce international.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 952-2 du code du travail (arrêté du 30 mai 1996, art. 1er).

### **Engagement de négociation.**

#### **Article 5** **En vigueur étendu**

En application des dispositions de l'article 40-1 de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991, reprises à l'article L. 933-2 du code du travail, les parties signataires conviennent d'engager avant le 30 juin 1995 des négociations visant à définir :

- les modalités d'affectation des sommes collectées au titre du 0,2 % de la taxe d'apprentissage (1) ;

- les orientations et conditions de prise en charge des contrats d'alternance ainsi que les modalités d'établissement de la liste des diplômes pouvant être préparés dans le cadre d'un contrat de qualification ;

- les conditions de mise en place et les modalités spécifiques d'application des dispositions de l'article 40-12 de l'accord national interprofessionnel du 5 juillet 1994 relatif au capital de temps de formation ;

- pour les entreprises de moins de dix salariés, les orientations et priorités d'utilisation du 0,15 % et ce en liaison avec les besoins des entreprises en matière de formation continue.

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 30 mai 1996, art. 1er).

## La professionnalisation

### Article 5 bis En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 27 novembre 2006 art. 1er BO conventions collectives 2007-6.

Les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation structuré et clairement identifié, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

L'information des instances représentatives du personnel s'effectue conformément aux dispositions de l'article D. 932-1 du code du travail.

Article 5.1

Le contrat de professionnalisation

Les parties signataires décident la mise en place d'un contrat de professionnalisation dont l'objet est de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises de la branche à intégrer dans leurs effectifs, à l'issue de leur formation, les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ayant acquis un diplôme, un titre ou un CQP.

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités ;

- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi. Il a pour but de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, ou une qualification professionnelle établie par la CPNEFP ou visée à la convention collective.

L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée minimale peut être portée jusqu'à 24 mois notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige notamment les diplômes de l'éducation nationale, les titres du ministère du travail, ainsi que les CQP validés par la branche.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, dont bénéficie le titulaire du contrat de professionnalisation, doivent être d'une durée comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation.

La durée des actions peut être portée au-delà de 25 % pour certaines catégories de bénéficiaires, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour les personnes qui visent les formations diplômantes ou un CQP validé par la branche.

Les salariés âgés de moins de 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Ce salaire ne peut être inférieur :

- à 65 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;

- et à 80 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement à 75 % pour le bénéficiaires âgé de moins de 21 ans et 90 % du SMIC pour le bénéficiaire âgé de 21 ans et plus, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les titulaires de contrats de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au salaire minimum de croissance ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche dont relève l'entreprise.

Article 5.2

La période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3, ou de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNEFP de la convention collective nationale de l'import-export n° 3100.

La période de professionnalisation doit favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

Elle est ouverte :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des organisations et des technologies ;

- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui les emploie ;

- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;

- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnées à l'article L. 323-3 ;
- aux salariés ayant eu un arrêt de travail continu de plus de 6 mois. L'adaptation de la définition des salariés bénéficiaires peut être confiée à la CPNEFP de la convention collective nationale de l'import-export n° 3100.

### **Certificats de qualification professionnelle (CQP)**

#### **Article 5 ter**

[En vigueur étendu](#)

Crée par Avenant n° 2 du 21 février 1997 art. 2 BO conventions collectives 97-31, étendu par arrêté du 3 octobre 1997 JORF 16 octobre 1997 rectificatif BO CC 97-43.

Dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la CCNIE, les partenaires sociaux de la branche décident de la création de certificats de qualification professionnelle (CQP), dont la promotion sera assurée auprès des publics concernés en liaison avec le groupe technique paritaire (GTP) compétent du FORCO.

Les qualifications s'inscrivant dans le cadre de l'évolution des emplois et des métiers du commerce international d'importation-exportation font l'objet d'une validation paritaire par la CPNEFP de la CCNIE.

Afin de permettre la réalisation des études nécessaires à l'élaboration de ces formations qualifiantes, la CPNEFP pourra faire une demande de financement au titre de ces études auprès du conseil d'administration du FORCO par l'intermédiaire du GTP compétent.

La CPNEFP procède à la validation des qualifications obtenues en délivrant les certificats de qualification professionnelle correspondants.

### **Création d'une CPNE**

#### **Article 6**

[En vigueur étendu](#)

Les signataires s'engagent à définir les conditions de mise en place d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (C.P.N.E.) propres aux secteurs d'activité relevant du présent accord.

Dans l'attente de cette création, le G.T.P. (groupe technique paritaire) de branche institué auprès du Forco et prévu par son règlement intérieur assurera cette fonction.

#### **Article 6**

[En vigueur non étendu](#)

Modifié par Avenant n° 1 du 26 janvier 1996 art. 2 BO conventions collectives 96-14.

Dans l'attente de la mise en place de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la CCNIE, le GTP (groupe technique paritaire) de branche institué auprès du FORCO et prévu par son règlement intérieur assurera cette fonction.

### **Durée de l'accord**

#### **Article 7**

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord est conclu pour une durée d'une année à compter du premier jour du mois civil suivant sa signature, avec renouvellement par tacite reconduction sauf dénonciation dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

### **Application**

#### **Article 8**

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord, établi conformément à l'article L. 132-2 du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Comme prévu à l'article 1er du présent accord, les signataires adresseront leur demande d'adhésion au Forco, en qualité de membres actifs, dès après l'accomplissement des formalités de dépôt et de demande d'extension.

### **Tutorat**

#### **Article 9**

[En vigueur étendu](#)

Crée par Avenant n° 3 du 22 octobre 2004 BO conventions collectives 2004-52 étendu par arrêté du 28 juin 2005 JORF 8 juillet 2005.<RL

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions de formation professionnelle. Elles rappellent l'objet de la fonction tutorale et le fait que le tuteur doit avoir bénéficié, au préalable, d'une formation spécifique et d'un aménagement de sa charge de travail. Les parties signataires chargent les membres de la CPNEFP d'élaborer un référentiel de formation au tutorat.

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'informer et d'orienter le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation pendant la durée de l'action et de veiller au déroulement de sa formation. Le tuteur ne peut suivre plus de 2 personnes en formation dans le même temps. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en oeuvre les actions ou les périodes de professionnalisation et participe à l'évaluation du suivi de la formation. L'employeur lui permet de disposer des moyens et du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former sans qu'il soit porté préjudice à la rémunération du tuteur notamment pour les salariés payés à la commission.

L'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience visées ci-dessus.

## **Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du commerce**

### **Article 10**

En vigueur étendu

Créé par Avenant n° 3 du 22 octobre 2004 BO conventions collectives 2004-52 étendu par arrêté du 28 juin 2005 JORF 8 juillet 2005.<RL

#### 10.1. Désignation

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, en application de l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, il est désigné l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications existant dans le périmètre du FORCO, compétent à l'échelon national et professionnel.

#### 10.2. Missions

L'observatoire a pour mission, à la demande de la CPNEFP, la réalisation de tous travaux quantitatifs et qualitatifs d'observation et d'analyse prospective, facilitant une gestion de l'évolution des emplois et des qualifications dans les entreprises et des formations nécessaires dans ces dernières.

Ces travaux ont pour objet d'identifier, pour mieux les anticiper, les modifications démographiques, techniques et d'organisation du travail à venir dans les entreprises du secteur du commerce interentreprises.

Les travaux, définis par la branche, peuvent se traduire notamment par :

- une analyse " statistique " de la branche qui se traduira par le recueil régulier d'informations sur les métiers de la branche ;
- une analyse prospective des métiers, des études sur les métiers " prioritaires ".

L'observatoire dispose des statistiques internes de l'OPCA FORCO sur les données formation (CSP stagiaires, heures stagiaires, thématiques...).

Ces travaux, qui pourront être réalisés avec des moyens mis en commun par les OPCA INTERGROS et FORCO seront consolidés dans le cadre des observatoires du commerce gérés par les deux OPCA.

Le résultat des travaux de l'observatoire est transmis à la CPNEFP.

#### 10.3. Fonctionnement de l'observatoire du FORCO

L'observatoire est mis en oeuvre et géré par FORCO qui impute son coût de fonctionnement sur les fonds gérés au titre de la professionnalisation conformément aux textes réglementaires.

Il est créé un comité paritaire de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dont la composition et le fonctionnement seront définis ultérieurement.

## **Négociation - Priorités de la formation**

### **Article 11**

En vigueur étendu

Créé par Avenant n° 3 du 22 octobre 2004 BO conventions collectives 2004-52 étendu par arrêté du 28 juin 2005 JORF 8 juillet 2005.<RL

La négociation de branche sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés est engagée tous les 3 ans.

Ces négociations porteront notamment sur les points suivants :

- les conditions d'accueil des personnes en contrats et périodes de professionnalisation ;
- les actions de formation à mettre en oeuvre en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés et, en particulier, ceux qui ne maîtrisent pas les compétences de base ;
- la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des femmes aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif. Comme rappelé par l'accord interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, l'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour leur assurer une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière et dans l'évolution des qualifications. Il s'agit, en tout état de cause, de développer la mixité et de faciliter l'accès de tous à la diversité des métiers et la promotion sociale.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications mènera une étude sur l'accès des femmes à la formation professionnelle. Sur la base de ces travaux, la CPNEFP pourra élaborer des préconisations :

- la définition des objectifs et priorités de formation que prennent en compte les entreprises dans le cadre du plan de formation et du DIF ;
- la définition et les conditions de mise en oeuvre des actions de formation, de leur suivi et de leur évaluation, en vue d'assurer l'égalité professionnelle, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des travailleurs handicapés, notamment par la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des travailleurs handicapés aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif ;



- le rôle et les missions essentielles de l'encadrement dans le développement de la formation professionnelle notamment au niveau de l'information, l'accompagnement et la formation des salariés de l'entreprise.

Afin de permettre au personnel d'encadrement de jouer pleinement ce rôle, les entreprises prendront en compte, dans la mesure de leurs possibilités, les besoins particuliers de cette catégorie de salariés en matière de formation professionnelle notamment en ce qui concerne le management ou la connaissance des dispositifs de formation ; l'informeront sur les dispositifs liés à la fonction tutorale, aménageront ses priorités d'actions pour tenir compte de ses missions ou encore encourageront leur participation aux jurys notamment ceux instaurés dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience.

## **Droit individuel à la formation**

### **Article 12**

#### **En vigueur étendu**

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie conformément à l'article L. 933-1 du code du travail chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 21 heures.

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée pro rata temporis avec un plancher minimum de 10 heures par an.

Le cumul des droits est ouvert sur une période de 6 ans, ou pour les salariés à temps partiel, au montant cumulé des heures calculées chaque année. Au terme de cette durée, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à 126 heures.

Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées sur la base des droits annuels acquis pro rata temporis.

Les droits sont acquis au titre de l'année civile.

Pour l'année 2004, tout salarié ayant 1 année d'ancienneté au 5 mai 2004 bénéficiera au 31 décembre 2004 de 14 heures pour un temps plein au titre du DIF, qu'il pourra utiliser à compter du 1er janvier 2005.

Chaque salarié doit obligatoirement être informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation au cours du 1er trimestre de l'année civile suivante.

Le droit individuel à la formation s'exerce, par principe, hors du temps de travail. Il peut s'exercer en tout ou partie pendant le temps de travail sous réserve d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié.

Le choix de l'action de formation envisagée est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur. Ce dernier dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Sont considérées prioritaires les actions réalisées au titre du DIF dans les domaines suivants :

- apprentissage et perfectionnement des langues ;
- bureautique / informatique : outils et logiciels qui sont utilisés dans le cadre professionnel ou non ;
- environnement / développement durable.

Le DIF prioritaire ne pourra avoir lieu que pendant le temps de travail.

Les coûts pédagogiques relatifs à ces actions pourront être financés par le FORCO au titre des fonds mutualisés de la professionnalisation, dans la limite d'un plafond fixé par la CPNEFP.

Les coûts relatifs à la rémunération, et aux autres frais (hébergement, restauration, déplacement, etc.) sont financés par l'employeur, notamment dans le cadre du plan de formation.

Les priorités définies pourront faire l'objet de compléments et / ou modifications sur proposition de la CPNEFP à la commission paritaire, en vue de la conclusion d'un avenant au présent accord.

Les dispositions relatives au DIF prioritaire sont applicables dans les entreprises de 250 salariés et moins. (1)

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié.

Lorsque les heures de formation sont effectuées hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur d'une allocation légale de formation qui correspond à 50 % de sa rémunération nette. Le montant de l'allocation de formation ainsi que les frais de formation correspondant aux droits ouverts sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Lorsque durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du DIF, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (CIF) dont relève son entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

Le droit individuel à la formation est transférable en cas de licenciement dans les conditions prévues à l'article L. 6323-17 du code du travail.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.

En cas de départ à la retraite, le DIF n'est pas transférable.

(1) Avenant du 18 décembre 2013, article 1er : La phrase : « Les dispositions relatives au DIF prioritaire sont applicables dans les entreprises de 250 salariés et

moins » est suspendue jusqu'au 31 décembre 2014.

En conséquence, les dispositions relatives au DIF prioritaire s'appliquent dans toutes les entreprises sans condition d'effectif jusqu'au 31 décembre 2014.

### **Article 13**

[En vigueur étendu](#)

Créé par Avenant n° 3 du 22 octobre 2004 BO conventions collectives 2004-52 étendu par arrêté du 28 juin 2005 JORF 8 juillet 2005.<RL  
Les partenaires sociaux s'engagent à négocier ultérieurement sur :

- le passeport formation ;
- le bilan de compétences ;
- l'entretien professionnel ;
- la validation des acquis de l'expérience.

### **Force obligatoire de l'avenant**

### **Article 14**

[En vigueur étendu](#)

Créé par Avenant n° 3 du 22 octobre 2004 BO conventions collectives 2004-52 étendu par arrêté du 28 juin 2005 JORF 8 juillet 2005.<RL

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant sauf clauses plus favorables aux salariés.

### **Entrée en vigueur de l'avenant**

### **Article 15**

[En vigueur étendu](#)

Créé par Avenant n° 3 du 22 octobre 2004 BO conventions collectives 2004-52 étendu par arrêté du 28 juin 2005 JORF 8 juillet 2005.<RL

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Fait à Paris, le 22 octobre 2004.

## **Accord du 16 décembre 1994 relatif aux objectifs de la formation professionnelle et portant adhésion à Intergros**

Chambre syndicale des négociants et commissionnaires pour le commerce extérieur (CSNCCE) ;

Chambre syndicale des sociétés de commerce international ayant des bureaux à l'étranger (SYNCIBE) ;

Syndicat des exportateurs et importateurs de textiles (SEIT) ;

Groupement professionnel français des importateurs et exportateurs de produits chimiques, 1re section (GPFIEPC) ;

Fédération française des syndicats de courtiers en marchandises (FFSCM).

Fédération des employés et cadres CGT-FO ;

Fédération des employés, techniciens et agents de maîtrise CFTC ;

Fédération des ingénieurs et cadres CFTC.

Fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services par lettre du 14 septembre 1995 (BO conventions collectives 95-40).

## Préambule

### En vigueur étendu

Considérant les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, complétés par ses avenants du 8 novembre 1991 et du 8 janvier 1992 ;

Considérant les dispositions de la loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle du 20 décembre 1993, et notamment son titre III relatif à la formation professionnelle ;

Considérant les dispositions de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 ;

Considérant le décret n° 94-936 du 28 octobre 1994 pris en application des dispositions de l'article 74 de la loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle ;

Considérant l'accord national professionnel du 14 décembre 1994 portant création d'Intergros, les parties signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes.

### Article 1 En vigueur étendu

Conformément aux dispositions législatives et à celles de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation professionnelle et au perfectionnement professionnel, les parties signataires conviennent d'adhérer à l'accord du 14 décembre 1994 portant création de l'OPCA des entreprises du commerce de gros et du commerce international dénommé " Intergros ".

## Champ d'application

### Article 2 En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 26 janvier 1996 art. 1 BO conventions collectives 96-14 étendu par arrêté du 10 juillet 1996 JORF 19 juillet 1996.

L'ensemble des entreprises relevant, au plan national, du champ d'application de la convention collective nationale importation-exportation (CCNIE, brochure 3100) ont qualité de membres associés d'Intergros, à l'exception des entreprises qui exercent à titre principal et habituel sur le territoire métropolitain une activité d'importateur :

- de machines, équipements industriels, navires et avions, pour tous usages dont l'agriculture, l'industrie, le bâtiment et les travaux publics ;
- d'appareils électriques et d'équipements ménagers domestiques ou professionnels ;
- d'appareils électroniques domestiques ou professionnels et de leurs accessoires ;
- de produits alimentaires spécialisés divers, tels que conserves, préparations alimentaires (plats cuisinés, biscuits, pâtes alimentaires), fruits et légumes secs.

## Versement des contributions des entreprises employant moins de 10 salariés

### Article 3 En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 3 du 22 octobre 2004 BO conventions collectives 2004-52 étendu par arrêté du 28 juin 2005 JORF 8 juillet 2005.<RL

Les entreprises employant moins de 10 salariés, relevant du champ d'application du présent avenant, sont tenues de verser à Intergros, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution fixée :

- à 0,40 % de la masse salariale annuelle brute à compter du 1er janvier 2004, réparti à hauteur :
- de 0,15 % versé à la section professionnalisation de l'OPCA Intergros au titre des contrats et périodes de professionnalisation ;
- de 0,25 % versé à la section plan de formation de l'OPCA Intergros au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur.

Cette contribution est portée à 0,55 % à compter du 1er janvier 2005, réparti à hauteur :

- de 0,15 % versé à la section professionnalisation de l'OPCA Intergros au titre des contrats et périodes de professionnalisation ;
- de 0,40 % versé à la section plan de formation de l'OPCA Intergros au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur.

## Contribution obligatoire des entreprises employant 10 salariés et plus au titre de la professionnalisation

### Article 4 En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 3 du 22 octobre 2004 BO conventions collectives 2004-52 étendu par arrêté du 28 juin 2005 JORF 8 juillet 2005.<RL

Les entreprises relevant du champ d'application du présent avenant versent à l'OPCA Intergros, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle

est due, l'intégralité de leur contribution qui est la suivante :

- 0,50 % de leur masse salariale annuelle brute versée à la section professionnalisation de l'OPCA Intergros au titre des actions de professionnalisation et de toutes autres actions prévues par la réglementation en vigueur.

### **Plan de formation des entreprises employant au minimum 10 salariés**

#### **Article 5**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 20 novembre 1997 BO conventions collectives 98-6 étendu par arrêté du 20 avril 1998 JORF 29 avril 1998.

1. Afin de promouvoir et favoriser, notamment grâce à la mutualisation des fonds au sein de l'OPCA, le développement des actions de formation des entreprises relevant du présent accord, les parties signataires conviennent que lesdites entreprises sont tenues de verser à Intergros, avant le 1er mars suivant l'année d'assujettissement, 50 % de leur obligation légale au titre du plan de formation.

2. Les entreprises pourront déduire de cette obligation de versement à Intergros les dépenses liées aux actions de formation définies à l'article L. 900-2 du code du travail qu'elles auront, durant l'année d'assujettissement, engagées directement elles-mêmes soit en formation externe dans le cadre de conventions de formation soit en formation interne.

3. Au cas où, déduction faite de son obligation de versement à Intergros (selon l'alinéa 1 ci-dessus) et de ses propres dépenses libératoires consenties au titre de l'article L. 900-2 du code du travail, l'entreprise qui ne se serait pas acquittée au 31 décembre de l'année de la totalité de son obligation légale, un versement égal à 50 % de l'insuffisance de financement ainsi constatée sera effectué à Intergros avant le 1er mars de l'année suivante. Les dispositions prévues au présent alinéa s'appliquent à toutes les entreprises employant 10 salariés ou plus relevant du présent accord (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions des articles R. 950-3 et R. 964-13 du code du travail (arrêté du 20 avril 1998, art. 1er).

### **Mutualisation élargie des contributions des entreprises au titre du plan de formation**

#### **Article 5 bis**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 20 novembre 1997 BO conventions collectives 98-6 étendu par arrêté du 20 avril 1998 JORF 29 avril 1998.

Les contributions mentionnées aux articles 4 et 5 feront l'objet d'une mutualisation permettant que les contributions des entreprises de 10 salariés et plus puissent servir au financement des actions de formation réalisées par les entreprises de moins de 10 salariés.

### **La professionnalisation**

#### **Article 6**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 27 novembre 2006 BO conventions collectives 2007-5.

Les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation structuré et clairement identifié, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

L'information des instances représentatives du personnel s'effectue conformément aux dispositions de l'article D. 932-1 du code du travail.

Article 6.1

Le contrat de professionnalisation

Les parties signataires décident la mise en place d'un contrat de professionnalisation dont l'objet est de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises de la branche à intégrer dans leurs effectifs, à l'issue de leur formation, les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ayant acquis un diplôme, un titre ou un CQP.

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités ;

- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Il a pour but de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, ou une qualification professionnelle établie par la CPNEFP ou visée à la convention collective.

L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée minimale peut-être portée jusqu'à 24 mois notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige, notamment les diplômes de l'éducation nationale, les titres du ministère du travail, ainsi que les CQP validés par la branche.

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, dont bénéficie le titulaire du contrat de professionnalisation, doivent être d'une durée comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de

professionnalisation.

La durée des actions peut être portée au-delà de 25 % pour certaines catégories de bénéficiaires, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour les personnes qui visent les formations diplômantes ou un CQP validé par la branche.

Les salariés âgés de moins de 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Ce salaire ne peut être inférieur :

- à 65 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
- et à 80 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement à 75 % pour le bénéficiaires âgé de moins de 21 ans et 90 % du SMIC pour le bénéficiaire âgé de 21 ans et plus, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les titulaires de contrats de professionnalisation âgés d'au moins de 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au salaire minimum de croissance ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche dont relève l'entreprise.

Article 6.2

La période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 ;
- ou de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNEFP de la CCN de l'import-export n° 3100.

La période de professionnalisation doit favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

Elle est ouverte :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des organisations et des technologies ;
- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui les emploie ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 ;
- aux salariés ayant eu un arrêt de travail continu de plus de 6 mois.

L'adaptation de la définition des salariés bénéficiaires peut être confiée à la CPNEFP de la CCN de l'import-export n° 3100.

## **Du développement de l'apprentissage.**

### **Article 7** **En vigueur étendu**

En matière d'apprentissage, les parties signataires incitent les entreprises à développer leurs actions et l'affectation de la taxe d'apprentissage dans une perspective pluriannuelle et dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.

A cet effet, sur le montant de la taxe d'apprentissage, les versements des entreprises en faveur de l'apprentissage admis en exonération de la taxe d'apprentissage sont affectés, à hauteur de 0,2 p. 100 du montant des salaires payés pendant l'année de référence, directement par l'entreprise, à un ou plusieurs centres de formations d'apprentis (déduction faite des dépenses admises en exonération de la taxe d'apprentissage au titre de la formation des apprentis en entreprises) (1).

Lorsque l'entreprise n'a pas effectué de versement direct de tout ou partie de ce 0,2 p. 100 à un ou plusieurs centres de formation d'apprentis (C.F.A.), elle verse la totalité ou le solde à la section professionnelle concernée d'Intergros (1).

Sous réserve du respect des dispositions réglementaires en vigueur, et dans la limite du montant de son versement à Intergros, l'entreprise peut demander l'affectation de tout ou partie des sommes qu'elle a versées à un ou plusieurs centres de formation d'apprentis (C.F.A.) (1).

Les fonds collectés par Intergros, et qui ne sont pas préaffectés par les entreprises, sont versés aux centres de formation d'apprentis qui accueillent les apprentis des entreprises relevant du champ du présent accord, sur la base d'un montant forfaitaire, dont le niveau sera arrêté par les instances décisionnaires d'Intergros, en fonction de la réalisation des objectifs de formation dispensée à chacun des apprentis (1).

Dans cette perspective, chaque C.F.A. qui demandera à bénéficier de dotations présentera aux instances compétentes d'Intergros des éléments relatifs à son budget prévisionnel, ainsi qu'à l'origine des apprentis (1).

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 10 juillet 1996, art. 1er).

## Certificat de qualification professionnelle (CQP)

### En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 20 novembre 1997 BO conventions collectives 98-6 étendu par arrêté du 20 avril 1998 JORF 29 avril 1998.

Un certificat de qualification professionnelle (CQP) est alors délivré et validé par la Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) concernée, puis mis en oeuvre par cette dernière.

## Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

### Article 8

#### En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 26 janvier 1996 art. 2 BO conventions collectives 96-14 étendu par arrêté du 10 juillet 1996 JORF 19 juillet 1996.

Les signataires s'engagent à mettre en place une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (C.P.N.E.F.P.) unique pour l'ensemble des activités relevant de la C.C.N.I.E. 3100, quelle que soit l'option prise en matière d'O.P.C.A.

### Article 9

#### En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord conviennent de négocier dans les six mois un accord de branche précisant les objectifs et les priorités professionnelles prévues aux articles 3 à 7 du présent accord.

## Tutorat

### Article 10

#### En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 3 du 22 octobre 2004 BO conventions collectives 2004-52 étendu par arrêté du 28 juin 2005 JORF 8 juillet 2005.<RL

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions de formation professionnelle. Elles rappellent l'objet de la fonction tutorale et le fait que le tuteur doit avoir bénéficié, au préalable, d'une formation spécifique et d'un aménagement de sa charge de travail.

Les parties signataires chargent les membres de la CPNEFP d'élaborer un référentiel de formation au tutorat.

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'informer et d'orienter le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation pendant la durée de l'action et de veiller au déroulement de sa formation. Le tuteur ne peut suivre plus de 2 personnes en formation dans le même temps. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en oeuvre les actions ou les périodes de professionnalisation et participe à l'évaluation du suivi de la formation. L'employeur lui permet de disposer des moyens et du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former sans qu'il soit porté préjudice à la rémunération du tuteur, notamment pour les salariés payés à la commission.

L'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience visées ci-dessus.

## Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du commerce interentreprises

### Article 11

#### En vigueur étendu

Créé par Avenant n° 3 du 22 octobre 2004 BO conventions collectives 2004-52 étendu par arrêté du 28 juin 2005 JORF 8 juillet 2005.<RL

#### 11.1. Désignation

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, en application de l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, il est désigné l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du commerce interentreprises existant dans le périmètre d'Intergros (commerce de gros et commerce international) compétent à l'échelon national et professionnel.

#### 11.2. Missions

L'observatoire a pour missions, à la demande de la CPNEFP, la réalisation de tous travaux quantitatifs et qualitatifs d'observation et d'analyse prospective, facilitant une gestion de l'évolution des emplois et des qualifications dans les entreprises et des formations nécessaires dans ces dernières.

Ces travaux ont pour objet d'identifier, pour mieux les anticiper, les modifications démographiques, techniques et d'organisation du travail à venir dans les entreprises du secteur interentreprises.

Les travaux, définis par la branche, peuvent se traduire notamment par :

- une analyse statistique de la branche qui se traduira par le recueil régulier d'informations sur les métiers de la branche ;
- une analyse prospective des métiers ;

- des études sur les métiers prioritaires.

L'observatoire dispose des statistiques internes de l'OPCA Intergros sur les données formation (CSP stagiaires, heures stagiaires, thématiques...).

Ces travaux, qui pourront être réalisés avec des moyens mis en commun par les OPCA Intergros et Forco seront consolidés dans le cadre des observatoires du commerce gérés par les 2 OPCA.

Le résultat des travaux de l'observatoire est transmis à la CPNEFP.

11.3. Fonctionnement de l'observatoire du commerce interentreprises

L'observatoire est mis en oeuvre et géré par Intergros qui impute son coût de fonctionnement sur les fonds gérés au titre de la professionnalisation conformément aux textes réglementaires.

Il est créé un comité paritaire de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dont la composition et le fonctionnement seront définis ultérieurement.

## **Négociation, priorités de la formation**

### **Article 12**

#### **En vigueur étendu**

Créé par Avenant n° 3 du 22 octobre 2004 BO conventions collectives 2004-52 étendu par arrêté du 28 juin 2005 JORF 8 juillet 2005.<RL

La négociation de branche sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés est engagée tous les 3 ans.

Ces négociations porteront notamment sur les points suivants :

- les conditions d'accueil des personnes en contrats et périodes de professionnalisation ;

- les actions de formation à mettre en oeuvre en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés et, en particulier, ceux qui ne maîtrisent pas les compétences de base ;

- la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des femmes aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif. Comme rappelé par l'accord interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, l'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour leur assurer une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière et dans l'évolution des qualifications. Il s'agit, en tout état de cause, de développer la mixité et de faciliter l'accès de tous à la diversité des métiers et la promotion sociale. L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications mènera une étude sur l'accès des femmes à la formation professionnelle. Sur la base de ces travaux, la CPNEFP pourra élaborer des préconisations ;

- la définition des objectifs et priorités de formation que prennent en compte les entreprises dans le cadre du plan de formation et du DIF ;

- la définition et les conditions de mise en oeuvre des actions de formation, de leur suivi et de leur évaluation, en vue d'assurer l'égalité professionnelle, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des travailleurs handicapés, notamment par la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des travailleurs handicapés aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif ;

- le rôle et les missions essentielles de l'encadrement dans le développement de la formation professionnelle notamment au niveau de l'information, l'accompagnement et la formation des salariés de l'entreprise. Afin de permettre au personnel d'encadrement de jouer pleinement ce rôle, les entreprises prendront en compte, dans la mesure de leurs possibilités, les besoins particuliers de cette catégorie de salariés en matière de formation professionnelle notamment en ce qui concerne le management ou la connaissance des dispositifs de formation ; informeront sur les dispositifs liés à la fonction tutorale, aménageront ses priorités d'actions pour tenir compte de ses missions ou encore encourageront leur participation aux jurys notamment ceux instaurés dans le cadre de la VAE.

## **Droit individuel à la formation**

### **Article 13**

#### **En vigueur étendu**

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise qui l'emploie bénéficie, conformément à l'article L. 933-1 du code du travail, chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 21 heures.

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée pro rata temporis avec un plancher minimum de 10 heures par an.

Le cumul des droits est ouvert sur une période de 6 ans, ou pour les salariés à temps partiel, au montant cumulé des heures calculées chaque année. Au terme de cette durée, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à 126 heures.

Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées sur la base des droits annuels acquis pro rata temporis.

Les droits sont acquis au titre de l'année civile.

Le droit individuel à la formation s'exerce, par principe, hors du temps de travail. Il peut s'exercer en tout ou partie pendant le temps de travail sous réserve d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié.

Chaque salarié doit obligatoirement être informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation au cours du 1er trimestre de l'année civile suivante.

Le droit individuel à la formation s'exerce, par principe, hors du temps de travail. Il peut s'exercer en partie pendant le temps de travail sous réserve d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié.

Le choix de l'action de formation envisagée est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur. Ce dernier dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié.

Lorsque les heures de formation sont effectuées hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur d'une allocation légale de formation qui correspond à 50 % de sa rémunération nette. Le montant de l'allocation de formation ainsi que les frais de formation correspondant aux droits ouverts sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Lorsque durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du DIF, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (CIF) dont relève son entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

Le droit individuel à la formation est transférable en cas de licenciement dans les conditions prévues à l'article L. 6323-17 du code du travail.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.

En cas de départ à la retraite, le DIF n'est pas transférable.

### **Engagement de négociation**

#### **Article 14**

[En vigueur étendu](#)

Crée par Avenant n° 3 du 22 octobre 2004 BO conventions collectives 2004-52 étendu par arrêté du 28 juin 2005 JORF 8 juillet 2005.<RL

Les partenaires sociaux s'engagent à négocier ultérieurement sur :

- le passeport formation ;
- le bilan de compétences ;
- l'entretien professionnel ;
- la validation des acquis de l'expérience.

### **Force obligatoire de l'avenant**

#### **Article 15**

[En vigueur étendu](#)

Crée par Avenant n° 3 du 22 octobre 2004 BO conventions collectives 2004-52 étendu par arrêté du 28 juin 2005 JORF 8 juillet 2005.<RL

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant sauf clauses plus favorables aux salariés.

### **Entrée en vigueur de l'avenant**

#### **Article 16**

[En vigueur étendu](#)

Crée par Avenant n° 3 du 22 octobre 2004 BO conventions collectives 2004-52 étendu par arrêté du 28 juin 2005 JORF 8 juillet 2005.<RL

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Fait à Paris, le 22 octobre 2004.

## **Annexe n° 37 du 26 janvier 1996 relative à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle**

Chambre syndicale des négociants et commissionnaires pour le commerce extérieur (CSNCCE) ;

Chambre syndicale des sociétés de commerce international ayant des bureaux à l'étranger (SYNCIBE) ;

Fédération nationale de commerce des négociants spécialisés en produits alimentaires (FIPA) ;

Fédération des entreprises industrielles et commerciales internationales de la mécanique et de l'électronique (FICIME) ;

Syndicat des exportateurs importateurs de textiles (SEIT) ;



Syndicat des entreprises de commerce international de matériel d'équipement domestique et professionnel (SECIMED) ;

Groupement professionnel français des importateurs et exportateurs de produits chimiques, Ire section ;

Fédération française des syndicats de courtiers en marchandises (FFSCM).

Fédération des cadres du commerce CGC ;

Fédération des employés et cadres CGT-FO ;

Fédération des services CFDT ;

Fédération des employés, techniciens et agents de maîtrise CFTC ;

Fédération des ingénieurs et cadres CFTC.

### **Article 1**

En vigueur étendu

Les organisations signataires conviennent d'instituer la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) propre aux secteurs d'activité relevant de la convention collective nationale importation-exportation (CCNIE 3100).

### **Article 2**

En vigueur étendu

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège salariés comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) de chacune des organisations syndicales représentatives au plan national ;
- un collège employeurs comprenant un nombre de représentants des organisations d'employeurs égal au nombre de représentants désignés par les organisations de salariés.

### **Article 3**

En vigueur étendu

La CPNEFP a pour rôle :

- de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi et son évolution - notamment au regard des évolutions technologiques - et d'en débattre ; dans ce cadre la CPNEFP doit être informée des projets de licenciement collectif de plus de dix personnes par les entreprises, les salariés ou leurs représentants ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification, et de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler, à cet effet, toutes observations et propositions utiles ;
- d'examiner l'activité des organismes constitués au niveau professionnel intervenant dans les domaines de la formation et de l'emploi en vue de proposer, s'il y a lieu, des orientations quant à leurs objectifs, organisation et fonctionnement ;
- de communiquer aux organismes concernés les priorités professionnelles qu'elle définit.

### **Article 4**

En vigueur étendu

La CPNEFP devra se réunir deux fois par an et à chaque fois qu'elle est convoquée par le président ou sur la demande de trois au moins de ses membres avec un préavis minimum de quinze jours avant la date de la réunion. La délégation des employeurs assumera les charges de son secrétariat ; celui-ci sera domicilié au siège administratif du Syncibe, actuellement au 18, rue des Pyramides, 75001 Paris.

### **Article 5**

En vigueur étendu

En cas d'absence d'un membre titulaire, il est fait appel au suppléant, lequel à cette occasion bénéficie des mêmes droits et pouvoirs que le membre titulaire.

En cas d'absence d'un titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir à un autre membre de son collège à la C.P.N.E.F.P.

Les suppléants sont convoqués en même temps que les titulaires et sont destinataires des mêmes documents.

Le temps passé pour l'assistance à ces réunions et les frais de déplacement des représentants titulaires (ou à défaut de leurs suppléants) du collège salarié sont régis par les deux derniers alinéas de l'article 4 de la C.C.N.I.E. 3100.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

Il est tenu procès-verbal des séances.

Celui-ci est signé par le président et le vice-président et proposé pour approbation lors de la réunion suivante.

#### Recours

En cas de situation de blocage au sein de la commission, cette dernière pourra faire appel à l'arbitrage de la commission paritaire nationale prévu à l'article 33 de la convention collective (C.C.N.I.E. 3100).

#### Bureau

Tous les deux ans, la commission choisit parmi ses membres un président et un vice-président.

A chaque renouvellement la répartition des postes se fait alternativement et paritairement comme suit entre les chambres patronales et les organisations syndicales de salariés :

- d'une part, un président appartenant à l'un des collèges mentionnés à l'article 2 ;
- d'autre part, un vice-président appartenant à l'autre collège.

Les membres du bureau sont élus par leur collège.

Le président et le vice-président

Le président et le vice-président représentent la commission dans le cadre de ses activités. Ils assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils prépareront les ordres du jour des séances.

Ils rendent compte annuellement des activités de la commission à la C.P.N.

Le secrétariat rédige les procès-verbaux et assure la correspondance de la commission.

#### **Article 6** En vigueur étendu

Le texte du présent accord, établi conformément à l'article L. 132.2 du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132.10 du code du travail.

L'extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Accord du 7 juin 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail**

Syndicat des négociants et commissionnaires à l'international (SNCI) ;  
Chambre syndicale des sociétés de commerce international ayant des bureaux à l'étranger (SYNCIBE) ;  
Fédération nationale de commerce des négociants spécialisés en produits alimentaires (FIPA) ;  
Fédération des entreprises industrielles et commerciales internationales de la mécanique et de l'électronique (FICIME) ;  
Syndicat des exportateurs importateurs de textiles (SEIT) ;  
Union française du commerce chimique, 1re section (UFCC) ;  
Fédération française des syndicats de courtiers en marchandises (FFSCM).

Fédération des cadres du commerce CGC ;  
Fédération nationale commerce, service et force de vente CFTC.

#### **Préambule** En vigueur étendu

Le contexte international étant très concurrentiel, il est fondamental de préserver la place de nos entreprises sur la scène internationale.

Afin de maintenir et d'assurer la compétitivité des entreprises face aux nouvelles conditions de travail modifiées par la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail et celle du 19 janvier 2000 sur la réduction négociée du temps de travail, elles doivent pouvoir se doter de souplesse dans leur organisation afin :

- d'améliorer leur réactivité, face aux fluctuations d'activité de plus en plus fréquentes et imprévisibles auxquelles elles sont confrontées ;
- de maintenir et développer l'emploi, préoccupation constante de la profession et des partenaires sociaux.

Le présent accord précise les mesures d'aménagement du temps de travail susceptibles de répondre aux besoins des entreprises et des établissements de la branche et aux aspirations de leurs salariés, sur les points suivants :

- modulation du temps de travail ;
- heures supplémentaires ;
- compte épargne-temps.

Le présent accord fixe le cadre auquel les entreprises entrant dans le champ d'application de la CCNIE 3100 auront à se référer lorsqu'elles entendront mettre en application une ou plusieurs des mesures développées ci-après.

A partir de la date de son extension, cet accord permet à toutes les entreprises relevant de son champ d'application d'adopter un horaire collectif qui traduira une réduction de la durée du temps de travail dans les conditions prévues par ledit accord.

Cet accord offre la possibilité aux entreprises de la branche de réduire la durée du temps de travail dans des conditions adaptées au secteur d'activité et fixées au présent accord.

## **Champ d'application**

### **Article 1**

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'import-export n° 3100.

## **Durée, dépôt et entrée en vigueur de l'accord**

### **Article 2**

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il sera déposé par les organisations professionnelles d'employeurs, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Il entrera en vigueur dès la date de l'extension de la totalité de l'accord.

## **Salariés concernés**

### **Article 3**

En vigueur étendu

L'ensemble des salariés employés dans les entreprises visées à l'article 1er ci-dessus sont concernés par le présent accord, à l'exclusion des VRP et autres personnels précisés par la loi du 13 juin 1998 et par la loi du 19 janvier 2000.

Cependant, l'entreprise pourra mettre en oeuvre les dispositions du présent accord de façon différenciée, immédiate ou progressive, pour tel établissement ou telle catégorie de salariés.

## **Rémunération**

### **Article 4 (1)**

En vigueur étendu

La grille des salaires minima conventionnels, actuellement basés sur 169 heures mensuelles, est maintenue aux dates de mise en oeuvre dans les entreprises de la loi du 13 juin 1998 et de celle du 19 janvier 2000 relative à la réduction du temps de travail.

Les salariés embauchés après la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail, bénéficient de cette disposition, indépendamment de l'organisation du temps de travail adoptée.

Clause de revoyure

Les partenaires de la branche s'engagent à ouvrir des négociations salariales sur la grille des minima conventionnels de la CCNIE 3100 dès la fin des négociations sur la réduction et l'aménagement du temps de travail.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des paragraphes I et II de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, les salariés embauchés à temps complet postérieurement à la réduction du temps de travail dans l'entreprise et occupant des emplois équivalents à ceux soumis à la réduction du temps de travail ne pouvant percevoir une rémunération inférieure à la garantie légale de rémunération (arrêté du 26 juin 2001, art. 1er).

## **Durées du travail**

### **Article 5**

En vigueur étendu

#### 5.1. Définition du temps de travail effectif

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

Ne sont pas considérées comme temps de travail effectif, les périodes d'absences rémunérées ou non et les périodes d'inaction déterminées par décret ou convention, ainsi, par exemple, que les temps nécessaires à l'habillage, aux casse-croûte, repas et temps de pause (1) ...

#### 5.2. Astreinte

Une période d'astreinte s'entend comme un période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

Le temps d'intervention et le trajet du salarié est du temps de travail effectif et doit faire l'objet d'une rémunération ou d'une compensation dont le montant et la nature sont à négocier dans l'entreprise.

Cette énumération de temps exclus du temps de travail effectif n'est pas limitative, comme n'est pas limitatif ce qui peut être inclus dans du temps de travail effectif.

### 5.3. Durée légale hebdomadaire de travail

La durée légale hebdomadaire de travail est fixée, selon les dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, à 35 heures de travail effectif à partir du 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de 20 salariés reconnues par convention ou décidées par le juge (art. L. 212-1 bis du code du travail).

Pour les entreprises de 20 salariés ou moins, la durée légale du travail des salariés est fixée à 35 heures par semaine à partir du 1er janvier 2002 (art. L. 212-1 bis du code du travail).

Conformément à l'article L. 212-1 bis du code du travail, pour les entreprises ainsi que les unités économiques et sociales qui dépasseront le seuil de 20 salariés entre le 1er janvier 2000 et le 31 décembre 2001, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine à partir du 1er janvier 2002.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4 du code du travail (arrêté du 26 juin 2001, art. 1er).

## Modulation du temps de travail

### Article 6 En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 10 mai 2001 BO conventions collectives 2001-27, \*étendu avec exclusion par arrêté du 11 décembre 2001 JORF 20 décembre 2001\*.

6.1. Définition. Certaines entreprises du commerce international ont des variations d'activité saisonnières ou ponctuelles importantes entraînant un surplus de travail et nécessitant la mise en oeuvre de la modulation.

Dans le secteur du textile par exemple, les entreprises sont confrontées à une forte augmentation de leur activité lors des salons professionnels comme pendant la semaine du prêt-à-porter ; c'est également vrai pour le personnel administratif lors des périodes de bilan, etc.

Afin donc de prendre en compte les variations d'activité des entreprises, les entreprises relevant du présent accord pourront, dans les conditions de l'article L. 212-1 du code du travail, moduler le temps de travail afin que, par le jeu d'une compensation arithmétique, les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail de l'établissement soient compensées par des heures effectuées en deçà de cette durée.

### 6.2. Conditions de mise en oeuvre et d'application

Les dispositions ci-après peuvent être appliquées en l'état, en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel.

En l'absence de CE ou de DP, la mise en oeuvre de la modulation est subordonnée à l'information préalable des salariés concernés.

Les entreprises pourront recourir à ce dispositif :

- soit dans le cadre d'une réduction anticipée, aidée ou non, de la durée du travail.

Dans le cas de recours aux aides de l'Etat, les entreprises d'au moins 35 salariés devront négocier un accord complémentaire ;

- soit après les échéances définies à l'article 5.3 du présent accord.

### 6.3. Période de modulation

La période de modulation du temps de travail, fixée à 12 mois consécutifs maximum, est appréciée :

- soit sur l'année civile ;

- soit sur l'année comptable ;

- soit sur toute période définie, après consultation des délégués syndicaux, ou à défaut des représentants du personnel, ou à défaut des salariés mandatés, ou à défaut par décision de l'employeur.

Toute modification doit être motivée et donner lieu à information préalable.

### 6.4. Amplitude des variations d'horaire

La durée effective hebdomadaire de travail pourra atteindre 46 heures sur une semaine sans pouvoir dépasser 42 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

La durée quotidienne de travail est fixée à 10 heures sauf dérogation.

### 6.5. Programmation indicative des variations horaires

La modulation fait l'objet d'une programmation préalable indicative, trimestrielle si possible ou annuelle, définissant les périodes de basse et haute activité prévues par l'entreprise.

La programmation indicative des horaires est soumise pour avis avant sa mise en oeuvre au comité d'entreprise, ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Le chef d'entreprise communique au moins une fois par an au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, ou à défaut aux salariés concernés, un bilan de l'application de la modulation.

#### 6.6. Délai de prévenance des changements d'horaires

En cours de période, les salariés sont informés des changements de leur horaire non prévus par la programmation indicative, en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence ; ce délai de prévenance sera d'au moins 7 jours ouvrés, ramené à 3 jours ouvrés en cas de circonstances exceptionnelles et imprévisibles déterminées au niveau de l'entreprise.

La contrepartie octroyée en cas de réduction du délai de prévenance pour circonstances exceptionnelles doit l'être soit en repos supplémentaire d'une journée, soit en rémunération au choix du chef d'entreprise en accord avec le salarié.

A titre d'exemple, les circonstances exceptionnelles sont celles qui nécessitent de mobiliser tout ou partie du personnel soit de l'entreprise, soit de l'établissement, soit du service notamment, en cas de :

- commandes exceptionnelles locales ou à l'exportation ou à l'importation, surcroît exceptionnel d'activité lié à une nécessité de réactivité au marché ;
- difficultés liées à des impératifs indépendants de la volonté de l'entreprise avec ou sans relation directe avec un cycle ou une saison ;
- travaux urgents liés à la sécurité et/ou problèmes techniques.

#### 6.7. Conséquence sur la rémunération : lissage de la rémunération

La rémunération, versée chaque mois aux salariés auxquels s'applique le régime de la modulation des horaires, est lissée afin de leur assurer une rémunération indépendante de l'horaire réel.

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée. La même règle est appliquée pour les calculs de l'indemnité de licenciement, et de l'indemnité de départ en retraite et congés payés sous réserve de la règle du dixième.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de sa période de modulation (départ en cours de période), sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps réel de travail. Si le décompte fait apparaître un trop-versé, celui-ci sera compensé sur les salaires dus lors de la ou des dernières échéances de paie des mois de préavis. Un rappel de salaires sera effectué dans le cas contraire, étant précisé que ce rappel se fera au taux normal.

Toutefois, si ce départ est à l'initiative de l'employeur et en l'absence de faute grave ou lourde du salarié (1), la rémunération lissée du salarié sera maintenue. Si la moyenne annuelle est dépassée, les heures travaillées au-delà seront payées à taux majoré conformément aux dispositions légales régissant les heures supplémentaires et ouvriront droit au repos compensateur (2).

#### 6.8. Cadres et personnel d'encadrement

Les cadres et personnels d'encadrement qui se verront appliquer l'article 10 ne seront pas soumis aux autres dispositions du présent accord à l'exception des articles 4 et 11 du présent accord.

#### 6.9. Conséquences de la mise en oeuvre de la modulation

En contrepartie de la mise en application du décompte à l'année du temps de travail, les salariés bénéficieront des contreparties suivantes :

##### A. - Réduction de la durée du travail

La durée annuelle de travail, calculée sur la période de référence de 12 mois, devra être ramenée à 1 589 heures de travail effectif.

##### B. - Rémunération

La grille des salaires mensuels minima conventionnels, actuellement basée sur 169 heures mensuelles, est maintenue pour un salaire mensuel lissé basé sur 1 589 heures annuelles de travail effectif aux dates de mise en oeuvre de la modulation dans les entreprises.

#### 6.10. Modalités de décompte des majorations légales

Seules les heures excédant la moyenne annuelle ont le caractère d'heures supplémentaires. Chacune d'entre elles ouvre droit à une majoration de salaire ou à un repos compensateur de remplacement conformément à l'article L. 212-2-1 du code du travail, au choix du chef d'entreprise en accord avec le salarié.

#### 6.11. Salariés titulaires d'un CDD ou d'un contrat de travail temporaire

Le recours à cette catégorie de salariés est possible pendant la période de modulation. Ils pourront être intégrés aux dispositions relatives à la modulation.

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de sa période de modulation, sa rémunération doit être régularisée sur la base de son temps réel de travail.

Lorsqu'un salarié a dépassé la moyenne prévue à la fin de la période de modulation, le paiement des heures effectuées au-delà de cette moyenne se fait à taux majoré.

#### 6.12. Recours au chômage partiel

En cours de modulation, le recours au chômage partiel est possible lorsque le calendrier de programmation ne peut être respecté.

L'entreprise ou l'établissement est fondé à solliciter de l'administration l'indemnisation au titre du chômage partiel, après consultation des représentants du personnel s'il en existe.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 11 décembre 2001, art. 1er).(2) Alinéa étendu sous réserve que le droit à repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation, tel que prévu à l'article L. 212-8, alinéa 5, du code du travail, soit précisé au niveau de l'entreprise (arrêté du 11 décembre 2001, art. 1er).

### **Contingent annuel d'heures supplémentaires**

#### **Article 7** En vigueur étendu

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures, hors modulation.

Dans le cadre de la modulation du temps de travail, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 130 heures.

### **Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur de remplacement**

#### **Article 8** En vigueur étendu

Les dispositions du présent article peuvent être appliquées en l'état, en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel.

En l'absence de CE ou de DP, la mise en oeuvre des dispositions du présent article est subordonnée à l'information préalable des salariés concernés.

Ce repos compensateur de remplacement pourra être mis en oeuvre pour les heures dépassant la durée moyenne annuelle de travail en application des articles 6.9 et 6.10 du présent accord.

### **Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos sur l'année**

#### **Article 9** En vigueur étendu

##### 9.1. Principe

Les entreprises ou établissements pourront également organiser la réduction du temps de travail, pour tout ou partie, sous forme de repos, soit dans le cadre d'un accord d'entreprise, soit, à défaut, directement selon les modalités ci-après.

##### 9.2. Modalités de mise en oeuvre

La réduction du temps de travail accordée sous forme de repos devra être préalablement convertie en journées entières de repos ou en demi-journées, en fonction de l'horaire quotidien du salarié.

Ces journées de repos, ainsi capitalisées, devront être prises au plus tard avant le terme de l'année de référence et selon un calendrier arrêté en accord entre le salarié et l'employeur.

Par année de référence, à défaut de précision, il est entendu la période de 12 mois, du 1er juin au 31 mai.

Les modalités prévues au paragraphe 6.7 ci-dessus relatives au lissage de la rémunération sont applicables en l'état au cas d'application du présent article 9.

Ces journées de repos pourront être prises isolément ou regroupées, par journées ou demi-journées sur demande du salarié en accord avec le chef d'entreprise dans les conditions suivantes :

- pour la moitié des jours capitalisés, la ou les dates seront arrêtées par l'employeur ;
- pour les jours restants, la ou les dates seront arrêtées par le salarié.

En cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de 7 jours calendaires au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

### **Dispositions particulières s'appliquant aux salariés non soumis à l'horaire collectif**

#### **Article 10** En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 10 mai 2001 BO conventions collectives 2001-27.

Dans tous les cas, la charge de travail devra être compatible avec la réduction du temps de travail et cette dernière ne doit en aucun cas provoquer un surcroît de la charge globale de travail impartie au salarié.

##### 10.1. Cadres dirigeants

Les cadres dirigeants sont exclus de la loi du 13 juin 1998 et de celle du 19 janvier 2000 sur la réduction du temps de travail conformément à l'article 11, section 5 (art. L. 212-15-1 du code du travail) de la deuxième loi Aubry.

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant, les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou leur établissement.

Ces cadres dirigeants correspondent au coefficient 600 et au-delà de la classification de la CCNIE 3100.

#### 10.2. Cadres soumis à l'horaire collectif

Les salariés ayant la qualité de cadres au sens des conventions collectives de branche ou du premier alinéa de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1974, occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée, sont soumis aux dispositions relatives à la durée du travail, au repos et aux congés des chapitres II et III du titre Ier et à celles du titre II du livre II du code du travail.

#### 10.3. Autres catégories : cadres et salariés non cadres itinérants

##### 10.3.1. Convention de forfait en heures sur une base annuelle.

###### A. - Salariés concernés

Soit des cadres qui, compte tenu du niveau de leur responsabilité et de la latitude dont ils disposent dans l'organisation de leur travail, bénéficient de la plus large autonomie.

Soit des salariés itinérants non cadres dont l'essentiel de l'activité se déroule hors de l'entreprise. Ils sont souvent rémunérés sur la base d'éléments variables. Ces salariés bénéficient de la plus large autonomie dans l'exercice de leur métier, qui s'accompagne d'une grande latitude dans la gestion de leur horaire.

###### B. - Modalités des conventions de forfait sur une base annuelle

Le paiement des heures supplémentaires doit être inclus dans la rémunération.

Le nombre d'heures excédant la durée légale et sur lequel est calculée la rémunération doit être déterminé dans la limite du nombre prévu par le contingent d'heures supplémentaires, soit 1 719 heures, ou exceptionnellement d'un nombre supérieur.

L'inclusion du paiement des heures supplémentaires dans la rémunération convenue ne se présume pas. Elle doit résulter d'une disposition expresse du contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

La rémunération convenue doit être au moins égale au salaire minimum conventionnel applicable au salarié, majoré des heures supplémentaires comprises dans l'horaire de travail.

En cas de modification de l'horaire de travail pour lequel la rémunération a été convenue, celle-ci doit être adaptée au nouvel horaire auquel le salarié se trouve soumis.

##### 10.3.2. Convention de forfait annuel en jours.

###### A. - Salariés concernés

Les personnes visées sont les cadres qui, compte tenu du niveau de leur responsabilité et de la latitude dont ils disposent dans l'organisation de leur travail, bénéficient de la plus large autonomie. En conséquence, leur salaire représente la contrepartie de leur mission et de la responsabilité y afférente.

Les salariés visés par le point 10.3 ne sont pas concernés par l'article 7 du présent accord.

###### B. - Garantie

Les salariés concernés par les présentes dispositions ne pourront dépasser le plafond de 214 jours travaillés.

Ces journées de repos supplémentaires pourront être prises isolément ou regroupées dans les conditions suivantes :

- pour la moitié des jours à l'initiative du salarié sous réserve de l'acceptation du chef d'entreprise ;
- pour les jours restants, à l'initiative du chef d'entreprise.

Ces journées de repos pourront être affectées, pour moitié, à un compte épargne-temps.

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine.

Le jour de repos hebdomadaire est en principe le dimanche, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur. Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

Le salarié doit bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le salarié doit également bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, sauf dérogation dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur.

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés. L'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que la qualification des jours de repos en repos hebdomadaire, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

En outre, le salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé, l'amplitude de ses journées d'activité.

## Le compte épargne-temps

### Article 11 (1) En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 6 juin 2006 BO conventions collectives 2006-34 étendu par arrêté du 27 février 2007 JORF 7 mars 2007.

Le compte épargne-temps peut être mis en place à l'initiative de l'employeur dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux. Dans les entreprises pourvues d'une représentation syndicale, une négociation devra obligatoirement s'engager sur la mise en place d'un compte épargne-temps. A défaut d'accord d'entreprise, l'accord de branche s'appliquera.

#### 11.1. Ouverture du compte (1)

Dans le cadre du compte épargne-temps mis en place par l'employeur, tous les salariés inscrits à l'effectif pourront ouvrir un compte épargne-temps. Les salariés intéressés doivent formuler individuellement une demande écrite d'ouverture du compte. L'employeur informera, avant sa mise en place, les salariés individuellement sur le principe et le fonctionnement du CET.

#### 11.2. Objet (1)

Les dispositions qui suivent ont pour objet de favoriser la mise en place d'un compte épargne-temps (CET), conformément aux dispositions de l'article L. 227-1 du code du travail. Les entreprises pourront, par accord d'entreprise, déroger aux modalités définies à l'article 11 du présent accord dans un sens plus favorable aux salariés. A défaut d'accord d'entreprise, le contenu du présent accord pourra être mis en place par décision unilatérale de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel et en leur absence, après information des salariés.

#### 11.3. Tenue du compte

Le compte est tenu par l'employeur qui doit communiquer par écrit chaque année au salarié l'état de son compte en faisant apparaître distinctement la part d'abondement que l'employeur aura, le cas échéant, décidé d'affecter au fonds.

#### 11.4. Alimentation du compte épargne-temps

Le compte peut être alimenté par un ou plusieurs des éléments suivants, à l'initiative du salarié :

- les congés payés annuels légaux et conventionnels excédant 24 jours ouvrables par an ;
- le repos compensateur des heures supplémentaires remplaçant leur paiement prévu par le présent accord, visé par l'article L. 212-5 du code du travail ;
- les heures de repos compensateur prévues pour certaines heures supplémentaires par l'article L. 212-5-1 du code du travail ;
- les heures majorées effectuées au-delà de la durée contractuelle du travail prévue par une convention individuelle de forfait en heures, conclue avec un salarié cadre ou un salarié itinérant non-cadre dans les conditions prévues par le présent accord ;
- les augmentations ou les compléments du salaire de base, quelles qu'en soient la nature et la périodicité ;
- tout ou partie de l'intéressement des salariés à l'entreprise dans le cadre de l'article L. 441-8 du code du travail ;
- à l'issue de leur période d'indisponibilité, des sommes issues de la participation ou d'un plan d'épargne entreprise ;
- le report d'une partie des jours de repos liés à la réduction du temps de travail (RTT) ;
- le report d'une partie des jours de repos accordés dans le cadre d'un forfait annuel en jours.

Lors de la consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, l'employeur précise l'abondement qu'il envisage ou non d'affecter au compte.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, l'employeur informe les salariés de l'abondement qu'il envisage ou non d'affecter au compte.

Le salarié indique par écrit à l'employeur au plus tard le 1er mai de chaque année, les éléments susceptibles d'alimenter le compte qu'il entend y affecter et leur quantum selon les modalités d'alimentation du compte épargne-temps. Cela ne peut avoir pour effet d'amener le montant de la rémunération perçue par le salarié au-dessous des montants prévus par les garanties légales et conventionnelles de salaire.

Le salarié confirme au 31 décembre les éléments de l'année écoulée qu'il entend effectivement apporter ou non au compte épargne-temps et leur quantum.

#### 11.5. Utilisation du compte épargne-temps

Les droits acquis inscrits au compte du salarié peuvent être utilisés pour rémunérer un congé, financer un passage à temps partiel, bénéficier d'une rémunération immédiate ou différée.

##### 11.5.1. Utilisation du compte pour rémunérer un congé ou un passage à temps partiel.

###### 11.5.1.1. Utilisation du compte pour rémunérer un congé.

Le compte épargne-temps peut être utilisé pour financer en tout ou partie tous les congés non rémunérés prévus par le code du travail (congés pour création d'entreprise, sabbatique, parental d'éducation, de solidarité familiale, sans solde ..).

Les modalités de prise du congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, congé parental, congé de solidarité familiale, sont celles définies par la loi.

Les autres congés devront être demandés 6 mois avant la date prévue pour le départ en congé. L'employeur se réserve le droit, après consultation du CE ou, le cas échéant, des DP, de reporter le départ effectif en congé pour convenance personnelle dans la limite de 6 mois, si l'absence du salarié avait des conséquences préjudiciables sur le bon fonctionnement du service. La décision de report sera motivée et notifiée au salarié.



En tout état de cause, la durée de ce congé ne peut être inférieure à 2 semaines ni supérieure à 2 ans. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un congé en fin de carrière, la durée maximale du congé peut être portée à 3 ans.

#### 11.5.1.2. Utilisation du compte pour financer un passage à temps partiel.

Le compte épargne-temps peut aussi être utilisé pour financer, à titre individuel, totalement ou partiellement, un passage à temps partiel, prévu par la loi (congé parental d'éducation à temps partiel, travail à temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise, congé de présence parentale à temps partiel...).

Les modalités de ces passages à temps partiel sont définies par les dispositions légales.

En tout état de cause, la durée de ce temps partiel ne peut être inférieure à 6 mois ni supérieure à 2 ans. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un passage à temps partiel de fin de carrière, la durée maximale peut être portée à 3 ans.

#### 11.5.1.3. Indemnisation du congé ou du passage à temps partiel.

Le salarié bénéficie pendant son congé ou son passage à temps partiel d'une indemnisation calculée sur la base de son salaire réel au moment du départ, dans la limite du nombre d'heures de repos capitalisées. Si la durée du congé ou du passage à temps partiel est supérieure au nombre d'heures capitalisées, l'indemnisation pourra également être lissée sur toute la durée de l'absence, de façon à assurer au salarié pendant tout le temps du congé ou du passage à temps partiel une indemnisation constante.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise. Les charges sociales salariales, prélevées sur le compte, seront acquittées par l'employeur lors du règlement de l'indemnité.

#### 11.5.1.4. Reprise du travail.

Sauf lorsque le congé ou le passage à temps partiel indemnisé au titre du compte épargne-temps précède une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve, à l'issue de son congé ou de son temps partiel, son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

#### 11.5.2. Utilisation du compte pour bénéficier d'une rémunération immédiate.

Le salarié titulaire d'un compte épargne-temps peut, sous réserve d'en informer l'employeur dans un délai que ce dernier aura préalablement fixé (dans la limite maximale de 3 mois), demander la liquidation d'une partie ou de la totalité des droits épargnés au cours de l'année précédente.

Lors de la liquidation, il est alors versé au salarié une indemnité correspondant aux droits acquis liquidés, déduction faite des charges sociales dues par le salarié.

Les charges sociales salariales et patronales exigibles sur cette indemnité seront acquittées par l'employeur lors de son règlement.

Toutefois, les droits versés sur le compte au titre du congé annuel prévu à l'article L. 223-1 du code du travail ne peuvent être utilisés sous forme de complément de rémunération que pour ceux des droits correspondant à des jours excédant la durée fixée par l'article L. 223-2 du code du travail.

#### 11.5.3. Utilisation du compte pour bénéficier d'une rémunération différée.

Le salarié peut transférer ses droits sur :

- un plan d'épargne entreprise prévu à l'article L. 443-1 du code du travail ;
- un plan d'épargne interentreprises prévu à l'article L. 443-1-1 du code du travail ;
- un plan d'épargne pour la retraite collectif prévu à l'article L. 443-1-2 du code du travail.

Le salarié peut aussi décider de financer, avec ses droits, des prestations d'un régime de retraite supplémentaire, à caractère collectif et obligatoire, institué dans le cadre d'une des procédures visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale ou de financer des cotisations d'assurance vieillesse versées pour la validation des années d'études ou pour compléter des années insuffisamment validées, conformément aux dispositions de l'article L. 351-14-1 du code de la sécurité sociale, dans la limite de 12 trimestres d'assurance.

#### 11.6. Valorisation des éléments affectés au compte

Le compte épargne-temps est alimenté en temps ou argent.

Il est exprimé en temps.

Il peut être liquidé en temps ou en argent.

Le compte est exprimé en jours de repos, tout élément affecté au compte est converti en heures de repos indemnissables sur la base du salaire horaire de l'intéressé en vigueur à la date de son affectation.

La valeur de ces heures suit l'évolution du salaire de l'intéressé, de telle façon que, lors de la prise de congé, le salarié puisse bénéficier d'une indemnisation équivalente au salaire perçu au moment du départ, si la durée de l'absence est égale au nombre d'heures capitalisées.

Pour les salariés rémunérés selon un forfait défini en jours, les éléments affectés au compte sont convertis en l'équivalent de jours de repos sur la base de la valeur d'une journée de travail, dès lors qu'ils atteignent cette valeur.

#### 11.7. Cessation et transmission du compte

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte ou si le salarié renonce à son congé, il perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis après déduction des charges sociales salariales.

La valeur du compte peut toutefois être transférée de l'ancien au nouvel employeur, ou d'un établissement à un autre ou dans une filiale du même groupe en cas de mutation, par accord écrit des trois parties. Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise ou l'établissement ou la filiale.

Les sommes affectées au compte épargne-temps suivent le même régime fiscal que le salaire lors de leur perception par le salarié.

(1) Article étendu sous réserve que l'employeur, mettant en place un compte épargne-temps dans son entreprise en l'absence de délégués syndicaux, applique l'ensemble des dispositions du présent avenant, sans ajout, modification ou suppression, conformément aux dispositions de l'article L. 227-1 du code du travail (arrêté du 27 février 2007, art. 1er).

## **Dispositif d'aide à la réduction du temps de travail**

### **Article 12 (1)** En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de la loi du 19 janvier 2000, les entreprises qui fixent la durée du travail, au plus soit à 35 heures hebdomadaires, soit à 1 589 heures annuelles et s'engagent à créer ou à préserver des emplois, bénéficient des allègements de cotisations sociales, soit par accord d'entreprise, soit directement selon les modalités suivantes :

#### 12.1. Entreprises d'au moins 35 salariés

Un accord collectif complémentaire devra définir notamment les modalités de réduction du temps de travail dans les entreprises d'au moins 35 salariés. Il précisera au moins :

- le recours, offensif ou défensif, dans lequel s'exercera les aides ;
- le choix de l'organisation des temps de travail (modulation ou non) ;
- le lissage ou non de la rémunération ;
- l'incidence de la réduction du temps de travail sur le niveau des rémunérations.

#### 12.2. Entreprises de moins de 35 salariés

Pour ceux dont l'effectif est inférieur à 35 salariés et à défaut de représentation syndicale permettant la conclusion d'un accord collectif, la réduction du temps de travail au plus à 35 heures en contrepartie de création ou d'une préservation d'emplois pourra être organisée dans le cadre du présent accord, à l'initiative du chef d'entreprise.

Toutefois, dans cette hypothèse, les modalités et échéances de la réduction du temps de travail seront définies par le chef d'entreprise, après consultation du comité d'entreprise et des délégués du personnel, s'ils existent, ou à défaut du personnel intéressé.

La note d'information remise au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel lors de leur consultation, ou à défaut au personnel intéressé, affichée dans l'entreprise, puis transmise à l'inspection du travail, comportera obligatoirement les mentions suivantes :

- la situation économique de l'entreprise et le cadre dans lequel la réduction du temps de travail est mise en oeuvre (défensif ou offensif) ;
- les unités ou services concernés par la réduction du temps de travail ;
- l'ampleur de la réduction du temps de travail ;
- les modalités d'organisation du temps de travail retenues conformément aux articles 6.8 et 9 ;
- les modalités de décompte de ce temps applicables au salarié de l'entreprise, y compris celles relatives aux personnels d'encadrement lorsque ces modalités sont spécifiques ;
- les délais selon lesquels les salariés seront prévenus en cas de changement d'horaire conformément à l'article 6.6 du présent accord ;
- le nombre d'embauches envisagées, par catégorie professionnelle, leur calendrier prévisionnel ;
- la création d'un comité paritaire de suivi constitué en nombre égal de salariés appartenant à l'entreprise et de membres de la direction, étant précisé que ce comité devra se réunir au moins une fois par an et comprendre au minimum 2 salariés. Cette représentation sera limitée à un représentant salarié pour les entreprises dont l'effectif est inférieur ou égal à 20 ;
- les conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations (maintien ou non, total ou partiel, recours au lissage ..).

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 1, du code du travail qui prévoit le mode de décompte de la durée annuelle du travail et duquel il pourrait résulter un volume annuel d'heures inférieur à 1 589 heures (arrêté du 26 juin 2001, art. 1er).

## **Modalités de versement de la bonification**

### **Article 13** En vigueur étendu

Les 10 % de bonification entre la 36e et la 39e heure, pour l'année 2000 (puis 25 % à partir de 2001) peuvent être versés en rémunération (ou en repos) au choix de

l'employeur avec l'accord du salarié, en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel.

En l'absence de CE ou de DP, le versement sous forme de rémunération est subordonné à l'information préalable des salariés concernés.

Le même système est mis en place pour les entreprises de moins de 20 salariés à partir de 2002 pour le versement de la bonification de 10 %, puis de 25 % à partir de 2003.

## **Bilan et modification de l'accord**

### **Article 14** **En vigueur étendu**

#### 14.1. Bilan

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs signataires se rencontreront dans un délai de 1 an, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour procéder à un bilan de l'application de ce dernier.

Le suivi du présent accord sera effectué par la commission paritaire instituée par la convention collective. Ce suivi sera destiné à effectuer le bilan de ses conditions d'application (difficultés rencontrées ..).

Dans chaque entreprise ou établissement ayant mis en place le présent accord, le suivi sera réalisé par le délégué syndical, ou à défaut, le comité d'entreprise, à défaut par les délégués du personnel à l'occasion d'une réunion au cours de laquelle un bilan d'application sera effectué.

#### 14.2. Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
  - le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties susindiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
  - les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, seront maintenues ;
  - les dispositions de l'avenant portant révision, se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient, et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.
- Equilibre de l'accord

Un accord de branche étant constitué d'un tout indissociable, les parties se réservent le droit de se revoir et de renégocier l'accord, en cas de non-extension de certaines dispositions déterminantes de l'accord et sans lesquelles l'accord n'aurait jamais été signé.

#### 14.3. Dénonciation

L'accord pourra être dénoncé en totalité, par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, et selon les modalités suivantes :

Les parties ont entendu faire du présent accord un accord autonome. Ainsi, toute dénonciation du présent accord, qui répond d'ailleurs à des règles propres, n'entraînera pas automatiquement la dénonciation de la convention collective. Ceci est la volonté expresse des parties.

- a) La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes.
- b) Elle comportera obligatoirement une proposition de rédaction nouvelle et entraînera l'obligation pour toutes les parties signataires ou adhérentes de se réunir le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier de négociations.
- c) Durant les négociations, l'accord restera applicable sans aucun changement.
- d) A l'issue de ces dernières, sera établi soit un avenant ou nouvel accord constatant l'accord intervenu, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord. Ces documents signés, selon les cas, par les parties en présence, feront l'objet de formalités de dépôt dans les conditions prévues à l'article 2.
- e) Les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à celles de l'accord dénoncé, avec pour prise d'effet, soit la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.
- f) En cas de procès-verbal de clôture constatant le défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant une année qui commencera à courir à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 132-8, alinéa 1, du code du travail. Passé ce délai de 1 an, le texte de l'accord cessera de produire ses effets pour autant que la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés.

## **Accord du 26 septembre 2001 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP)**

Le syndicat des négociants et commissionnaires à l'international (SNCI) ;  
La chambre syndicale des sociétés de commerce international ayant des bureaux à l'étranger (SYNCIBE) ;  
La fédération nationale de commerce des négociants spécialisés en produits alimentaires (FIPA) ;  
La fédération des entreprises industrielles et commerciales internationales de la mécanique et de l'électronique (FICIME) ;  
Le syndicat des exportateurs-importateurs de textiles (SEIT) ;

L'union française du commerce chimique, 1re section (UFCC) ;  
La fédération française des syndicats de courtiers en marchandises (FFSCM),

La fédération des cadres du commerce CGC ;  
La fédération nationale commerce, services et force de vente CFTC ;  
La fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise CFTC,

#### En vigueur étendu

Vu l'annexe du 26 octobre 1983 à l'accord national interprofessionnel modifié du 9 juillet 1970 consacrée aux formations en alternance ;

Vu l'ordonnance n° 86-836 du 16 juillet 1986 ouvrant expressément à l'employeur la possibilité d'assurer au jeune une formation lui permettant d'acquérir une qualification " figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle " ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 1er mars 1989 relatif à l'insertion professionnelle des jeunes précisant que, lorsque le contrat de qualification conduit à une qualification définie paritairement, l'évaluation de la qualification est réalisée dans les conditions prévues par la commission nationale paritaire de l'emploi compétente ;

Vu la loi n° 90-579 du 4 juillet 1990 instituant un " droit à la qualification " au bénéfice de " tout travailleur engagé dans la vie active ou qui s'y engage ", lui reconnaissant la possibilité " de suivre à son initiative une formation lui permettant également, quel que soit son statut, d'acquérir une qualification... figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle " ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 et la loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 instituant une formule de " coinvestissement " ;

Vu l'accord de branche du 26 janvier 1996 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la convention collective de l'import-export ;

Vu l'avenant n° 2 du 20 novembre 1997 à l'accord paritaire du 16 décembre 1994 portant adhésion à Intergros et mettant en place le capital temps formation et les certificats de qualification professionnelle, étendu par arrêté du 20 avril 1998 ;

Vu l'avenant n° 2 du 21 février 1997 portant modification et complément de l'accord national paritaire portant adhésion au FORCO des entreprises relevant du champ d'application de la CCNIE et mettant en place le capital temps formation et les certificats de qualification professionnelle,

il a été convenu ce qui suit :

### **Chapitre Ier : Nature et objet des certificats de qualification professionnelle**

#### **Validation du certificat de qualification professionnelle " Négociateur en matériels agricoles et d'espaces verts "**

##### **Article 1**

##### En vigueur étendu

Le certificat de qualification professionnelle " Négociateur en matériels agricoles et d'espaces verts ", déjà existant dans la branche de l'import-export, est juridiquement valable.

#### **Définition du certificat de qualification professionnelle**

##### **Article 2**

##### En vigueur étendu

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est un titre attestant, dans les conditions définies ci-après, les qualifications professionnelles obtenues dans la branche de l'import-export.

Les CQP sont décidés par la CPN de branche. Ils sont élaborés et délivrés par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

#### **Conditions d'obtention d'un certificat de qualification professionnelle**

##### **Article 3**

##### En vigueur étendu

La qualification professionnelle peut s'obtenir au moyen d'actions de formation dont le contenu et les modalités sont définis dans un cahier des charges élaboré par la CPNEFP.

#### **Personnes pouvant obtenir un certificat de qualification professionnelle**

##### **Article 4**

##### En vigueur étendu

Les membres de la CPNEFP valident les publics concernés.

## **Chapitre II : Institution des certificats de qualification professionnelle**

### **Création d'un certificat de qualification professionnelle**

#### **Article 5**

En vigueur étendu

A. - Décision politique : la CPN

Il appartient à la commission paritaire nationale de branche de décider de l'opportunité ou non de créer un ou plusieurs CQP.

Toute demande déposée par une organisation membre de la commission doit être examinée sur la base d'un rapport d'opportunité. Il devra en particulier indiquer :

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

B. - Montage technique : la CPNEFP

Suite à la décision de la commission paritaire nationale de branche, les organisations représentées à la CPNEFP sont habilitées à définir les contenus, les modalités de certification ainsi que la reconnaissance d'un ou des CQP.

C. - Cahier des charges pédagogiques

Pour chaque CQP créé, un cahier des charges pédagogique sera établi comportant obligatoirement :

- la définition de la qualification ;
- le public visé ;
- le plan de formation et la durée ;
- l'organisation de l'alternance et du tutorat pour la préparation des CQP en contrat de qualification ;
- les modalités de suivi de la formation et d'évaluation de la formation ;
- les pièces à fournir pour la délivrance des CQP.

### **Renouvellement, modification ou suppression d'un certificat de qualification professionnelle**

#### **Article 6**

En vigueur étendu

Chaque CQP est créé pour une durée déterminée fixée lors de la création du CQP.

Au terme de la durée fixe, le CQP se trouve :

- soit reconduit par tacite reconduction pour une durée équivalente ;
- soit supprimé par la commission, auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des certificats dont les titulaires pourront se prévaloir ;
- soit reconduit après modifications décidées par la commission pour une durée équivalente à la durée initialement fixée.

### **Communication**

#### **Article 7**

En vigueur étendu

Le CPNEFP ainsi que le ou les syndicats professionnels concernés feront connaître, par l'intermédiaire du secrétariat de la CPNEFP de l'import-export ou par tous moyens, à l'ensemble des entreprises et des salariés concernés de la branche la création de tout nouveau CQP et le nom du ou des organismes de formation agréés au niveau national ou régional pour assurer cette formation.

## **Chapitre III : Organisation des cycles de formation**

### **Agrément des organismes de formation**

#### **Article 8**

En vigueur étendu

La CPNEFP validera tout organisme de formation désirant organiser un CQP sur la base d'un " cahier de procédure " que les organismes de formation devront respecter.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

## **Accord du 18 mars 2003 relatif à la clause de non-concurrence**

Syndicat des négociants et commissionnaires à l'international (SNCI) ;  
Chambre syndicale des sociétés de commerce international ayant des bureaux à l'étranger (SYNCIBE) ;  
Fédération nationale de commerce des négociants spécialisés en produits alimentaires, FIPA ;  
Fédération des entreprises industrielles et commerciales internationales de la mécanique et de l'électronique (FICIME) ;  
Syndicat des exportateurs-importateurs de textiles (SEIT) ;  
Union française du commerce chimique (UFCC), 1re section ;  
Fédération française des syndicats de courtiers en marchandises (FFSCM).

Fédération des cadres du commerce et des services (FNECS)  
CFE-CGC ;  
Fédération nationale commerce, service et force de vente CFTC.

### **Introduction d'un article 8 bis relatif à la clause de non-concurrence dans la convention collective de l'import-export**

**Article 1**  
[En vigueur étendu](#)

(voir cet article)

### **Entrée en vigueur**

**Article 2**  
[En vigueur étendu](#)

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

## **Accord du 29 octobre 2003 portant création d'un CQP " Inspecteur pièces de rechange "**

Fédération des entreprises industrielles et commerciales internationales de la mécanique et de l'électronique (FICIME).

Fédération nationale commerce, service et force de vente CFTC ;  
Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services (FNECS) CGC.

### **Objectifs généraux du CQP**

**Article 1**  
[En vigueur étendu](#)

Le secteur des entreprises industrielles et commerciales couvrant le secteur du machinisme agricole est confronté, depuis quelques années, à un grave problème de recrutement dans le domaine de la distribution des pièces de rechange destinées à la maintenance de matériels, dont la sophistication est croissante et les techniques de vente de plus en plus pointues.

Il n'existe pas de formation adaptée permettant de satisfaire les besoins de la profession, à savoir une formation à la fois technique et commerciale.

Le métier d'inspecteur pièces de rechange, interface entre la concession et le constructeur, est avant tout un métier d'animateur. C'est lui qui doit faire appliquer la stratégie définie par la maison mère auprès du réseau en matière de pièces de rechange.

Pour cela il doit au préalable :

- connaître l'environnement agricole ;
- pouvoir appréhender le marché de la pièce de rechange ;
- être à l'écoute du marché de la pièce tant en terme de produit qu'en terme de besoin, service et prix ;
- maîtriser le fonctionnement d'une concession, tant au niveau de l'organisation que de sa gestion ;
- avoir toujours à l'esprit la satisfaction du client final.

## Publics concernés

### Article 2

En vigueur non étendu

Les publics concernés sont :

- jeunes titulaires d'un BTS " Machinisme agricole " ou " Agroéquipement " ou " Analyse et conduite de systèmes d'exploitation " ;
- salariés déjà en entreprise en formation continue à partir de septembre 2004.

## Partenaires

### Article 3

En vigueur non étendu

Financement.

Le financement de ce CQP sera assuré par l'OPCA-FORCO.  
Organismes de formation

La formation sera dispensée par le CFPPA Le Chesnoy, Les Barres.

## Organisation de la formation

### Article 4

En vigueur non étendu

Effectif.

Promotion de 20 à 25 personnes par an.

Ce chiffre pourra être revu dans les années suivantes en fonction des besoins des entreprises d'accueil.  
Enseignement, méthode

Application de méthodes pédagogiques adaptées à l'entreprise par des enseignants volontaires et des professionnels qualifiés, exerçant respectivement dans les lycées et les entreprises.

Programme et durée

La formation est organisée sous forme de module :

- en alternance : entreprise et centre de formation ;
- dans le cadre d'un contrat de qualification.

La formation est de 700 heures réparties sur 14 mois.

## Contenu de la formation

### Article 5

En vigueur non étendu

La formation est organisée en modules : chaque module d'enseignement s'appuie sur la pratique développée lors des périodes de stage en entreprise contribuant ainsi à un enrichissement réciproque.

Les modules de formation du CQP " Inspecteur pièces de rechange " sont les suivants :

1. Marketing général ;
2. Marketing spécialisé ;
3. Economie ;
4. Commercial ;
5. Gestion de la concession ;
6. Communication ;
7. Produit.

Annexe I. - Programme complet de la formation par module.

## Validation du CQP - Epreuves d'admissibilité

### Article 6

En vigueur non étendu

La validation des acquis sera faite par un jury de professionnels et de deux membres de la CPNEFP, à savoir le président et le vice-président, ou tout autre membre désigné par eux.

Mémoire avec soutenance

Objectif :

Le mémoire et la soutenance devront permettre d'apprécier les qualités de réflexion et d'autonomie du candidat, son niveau de technicité acquis sur le terrain et ses aptitudes à communiquer.

Thèmes et conditions de choix :

Le thème sera choisi en accord avec l'entreprise et devra porter sur :

- une étude de marché, ou
- une analyse de la concurrence, ou
- la préparation d'un plan d'action commercial, ou
- la préparation d'une opération de vente promotionnelle.

Durée de la préparation : 2 à 3 mois calendaires.

Conditions et durée de l'exposé ou de la soutenance :

Le mémoire sera remis au tuteur, à l'entreprise examinatrice et à la commission de soutenance trois semaines avant la soutenance orale.

La soutenance se déroulera en deux temps :

- 20-30 minutes d'exposé ;
- 20-30 minutes de réponses aux questions des examinateurs.

Critères d'appréciation du rapport ou du mémoire et de l'exposé ou de la soutenance :

Notation sur 180 points :

- mémoire : 100 points (note éliminatoire < 40 points) :
- méthodologie (30 points) ;
- déroulement (10 points) ;
- analyse des résultats (30 points) ;
- qualité du travail personnel : recherche, présentation, rédaction .. (30 points).
- soutenance : 80 points (note éliminatoire < 20 points) :
- présentation du mémoire (40 points) ;
- pertinence des outils de communication utilisés (10 points) ;
- pertinence des arguments et moyens pour rendre compte (10 points) ;
- pertinence des réponses aux questions posées (20 points).
- face à face (40 points) :
- présentation (10 points) ;
- qualité de l'exposé (clarté, structure et concision du discours, pertinence du vocabulaire technique ou commercial utilisé ..) (20 points) ;
- attitude face aux questions posées (10 points).

Notation en entreprise

Evaluation des capacités professionnelles, en entreprise et/ou en clientèle : 160 points.

Note éliminatoire < 55 points.

1. Capacités professionnelles : 80 points (note éliminatoire < 30 points) :



- comportement général (10 points) ; note éliminatoire < 5 ;
  - goût de l'action (30 points) ;
  - sens des contacts humains (20 points) ;
  - rigueur (20 points).
2. Capacités à communiquer : 80 points (note éliminatoire < 25 points) :
- maîtrise de l'expression écrite (30 points) ;
  - maîtrise de l'expression orale (30 points) ;
  - maîtrise des outils de communication (20 points).

La notation en entreprise est effectuée par au moins deux personnes, dont le tuteur ou le supérieur hiérarchique du candidat.  
Conditions d'admissibilité

Le candidat est déclaré admis par le jury de délibération s'il a obtenu à l'ensemble des épreuves (mémoire avec soutenance et évaluation en entreprise) un total égal ou supérieur à 170 points, sans note éliminatoire.

### **Reconnaissance dans la grille de classification**

#### **Article 7** En vigueur non étendu

Le titulaire de ce CQP est admis à la classification " Agent de maîtrise " au coefficient 310 de la convention collective nationale de l'import-export n° 3100.

Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, le titulaire du CQP sera admis à la classification " Cadres " au coefficient 325.

### **Rémunération**

#### **Article 8** En vigueur non étendu

Le niveau de rémunération des alternants sera au moins égal à 85 % du SMIC pour les jeunes titulaires d'un BTS.

### **Formation continue des salariés**

#### **Article 9** En vigueur non étendu

En conformité avec l'article 2 du présent accord, les salariés pourront, en formation continue, accéder à cette qualification.

La formation proposée aux jeunes en formation initiale devant être adaptée à la formation continue, les membres de la CPNEFP ont approuvé le principe que l'accès aux salariés ne soit accessible qu'à partir de la deuxième promotion en septembre 2004.

Une étude préalable d'opportunité est donc demandée par les membres de la CPNEFP et se déroulera parallèlement à la mise en place du CQP.

Tout ou partie du CQP pourra être obtenu par la validation des acquis de l'expérience conformément à la loi du 17 janvier 2002.

### **Bilan et révision**

#### **Article 10** En vigueur non étendu

Un bilan de la réalisation de la formation et éventuellement de la révision du contenu de la formation sera fait tous les ans à la CPNEFP de la CCN de l'import-export 3100.

### **Extension**

#### **Article 11** En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 29 octobre 2003.

## Contenu de la formation " Formation initiale "

En vigueur non étendu

1. Marketing général : 70 h

Marketing appliqué - Etude de cas : 28 h

Etude de marché - Mise en situation réelle, études appliquées : 28 h

Traitement - Analyse de données (Sphinx) : 14 h

2. Marketing mix spécialisé : 77 h

Produit : marché, concurrence et caractéristiques techniques de la pièce : 14 h

Distribution : 21 h

Publicité - Promotions (nationales, locales) - Merchandising : 42 h

3. Economie : 14 h

Economie de filière (recherches, études, tous les acteurs) : 14 h

4. Commercial : 161 h

Stratégie et plan d'action commercial : 21 h

Management et management de la force de vente : 21 h

Relation, suivi client et gestion de secteur : 7 h

Conditions et calcul commerciaux : 21 h

Négociation : 70 h

Commerce international : achat, vente : 21 h

5. Gestion de la concession : 160 h

Organisation, fonctionnement de l'entreprise, spécificité de la concession : 21 h

Comptabilité, gestion : 49 h

Droit commercial des entreprises, droit des personnes et droit social : 21 h

Fiscalité 7 h

Logistique (approvisionnement, gestion stock, livraison ...) dont logiciel de gestion des stocks : 21 h

Qualité (de la pièce, commerciale, technique, service, garantie ...) : 14 h

Informatique (logiciel bureautique, spécifique, tableau de bord, Sphinx, Internet ...) : 27 h

6. Communication : 148 h

Anglais (immersion) : 120 h

Communication écrite, orale (rapport, synthèse) : 28 h

7. Produit : 70 h

Connaissances techniques de la pièce : 70 h

Total : 700 h

### Avenant du 29 octobre 2003 relatif à la classification des employés

Le syndicat des négociants et commissionnaires à l'international (SNCI) ;

La chambre syndicale des sociétés de commerce international ayant des bureaux à l'étranger (SYNCIBE) ;

La fédération nationale de commerce des négociants spécialisés en produits alimentaires (FIPA) ;

La fédération des entreprises industrielles et commerciales internationales de la mécanique et de l'électronique (FICIME) ;

Le syndicat des exportateurs importateurs de textiles (SEIT) ;

L'union française du commerce chimique, 1re section (UFCC) ;

La fédération française des syndicats de courtiers en marchandises (FFSCM).

La fédération des services CFDT ;

La fédération nationale commerce, service et force de vente CFTC ;

La fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services (FNECS) CGC.

## **Modification de la classification " Employés "**

### **Article 1**

En vigueur étendu

L'intitulé « Chauffeur-livreur » positionné au coefficient 145 est modifié comme suit :

« ... il est responsable de l'entretien de son véhicule et de son bon état. »

L'intitulé « Cariste » positionné au coefficient 145 ou 160 est modifié comme suit :

« ... sur transpalette à conducteur porté, chariot tracteur, chariot porteur (145) ; sur chariot élévateur (160) ».

L'intitulé « Employé(e) de service administratif ou commercial ou de secrétariat qualifié(e) » positionné au coefficient 165 est modifié comme suit :

« Employé(e) de service administratif ou commercial ou de secrétariat qualifié(e) (plus de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise) : agent d'exécution chargé(e) d'effectuer tous travaux courants avec une part d'initiative ».

Est créé un nouvel emploi positionné au coefficient 200 nouveau :

« Employé(e) de service administratif ou commercial ou de secrétariat qualifié(e) (moins de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise) : agent possédant des connaissances pratiques en réglementation commerciale et/ou administrative, chargé(e), sous les ordres de son supérieur hiérarchique, de mener à bien des opérations de sa compétence ».

L'intitulé « Employé(e) de service administratif ou commercial ou de secrétariat confirmé(e) coefficient 215 est modifié comme suit :

« Employé(e) de service administratif ou commercial ou de secrétariat confirmé(e) (plus de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise) : agent répondant à la définition de l'employé qualifié mais chargé(e) d'effectuer des travaux plus importants entraînant correspondance, dépouillement, constitution et tenue de dossier plus complexes ».

L'intitulé « Aide-acheteur(euse) ou aide-vendeur(euse), qualifié(e) » positionné au coefficient 215 est modifié comme suit :

« Agent répondant à la définition du coefficient 180 mais ayant à prendre des initiatives plus étendues, sous l'autorité de son chef direct ou du chef d'entreprise, dans l'exécution du travail dont il (elle) a la responsabilité ».

Les autres dispositions de la classification " Employés " telles que négociées dans l'accord de branche du 23 octobre 2001 restent en l'état.

## **Extension**

### **Article 2**

En vigueur étendu

Le texte du présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

L'extension sera demandée par la partie la plus diligente.

## **Avenant du 19 janvier 2004 relatif au régime de prévoyance**

Syndicat des négociants et commissionnaires à l'international (SNCI) ;  
Chambre syndicale des sociétés de commerce international ayant des bureaux à l'étranger (SYNCIBE) ;  
Fédération nationale de commerce des négociants spécialisés en produits alimentaires (FIPA) ;  
Fédération des entreprises industrielles et commerciales internationales de la mécanique et de l'électronique (FICIME) ;  
Syndicat des exportateurs-importateurs de textiles (SEIT) ;  
Union française du commerce chimique, 1re section (UFCC) ;  
Fédération française des syndicats de courtiers en marchandises (FFSCM).

Fédération des services CFDT ;  
Fédération nationale commerce, service et force de vente CFTC ;  
Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services (FNECS) CGC ;  
Fédération des personnels du commerce de la distribution et des services CGT.

## **Champ d'application**

### **Article 1**

En vigueur étendu

Cet accord a pour objet d'instituer un régime minimum obligatoire de prévoyance au plan national généralisé à tout le personnel cadre et non cadre exerçant une activité salariée dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'import-export n° 3100 inscrit à l'effectif le jour de la mise en oeuvre du régime de prévoyance.

On entend par cadre le personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36

de l'annexe I de cette convention.

On entend par non-cadre le personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

La notion de salarié s'entend pour tous les bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

Le personnel uniquement rétribué à la commission, les voyageurs, représentants et placiers ainsi que le personnel résidant à l'étranger ou dans les territoires et départements d'outre-mer exclus du champ d'application de la convention collective nationale de l'import-export le sont aussi du régime de prévoyance.

La notion de salarié présent à l'effectif comprend tous les salariés au travail ou en arrêt pour cause de maladie, maternité ou accident au jour de l'entrée en vigueur du régime de prévoyance.

## **Définition des garanties 2.1. Incapacité**

### **Article 2** En vigueur non étendu

#### 2.1.1. Personnel concerné.

Les salariés cadres et non cadres ayant une ancienneté de 1 an ou plus.

#### 2.1.2. Définition de la garantie incapacité.

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie de la vie courante ou un accident pris en charge par la sécurité sociale, il sera versé aux salariés des indemnités journalières complémentaires.

#### 2.1.3. Point de départ de la garantie.

Les indemnités journalières complémentaires seront versées à compter du 31<sup>e</sup> jour qui suit l'arrêt de travail.

En cas d'arrêts de travail successifs, il est fait application d'une nouvelle période de franchise si la reprise d'activité a été supérieure à 6 mois, jour pour jour, en règle générale et à 1 an pour les salariés en arrêt de longue maladie, bénéficiaire à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale.

#### 2.1.4. Montant de la prestation.

Le régime de prévoyance prend en charge à compter du 31<sup>e</sup> jour, et ce jusqu'à la fin des obligations conventionnelles de l'employeur au titre du maintien de salaire telles que libellées à l'article 17 de la convention collective nationale de l'import-export n° 3100, une indemnisation égale à :

- 85 % du salaire de référence sous déduction des indemnités journalières brutes de CSG et CRDS de la sécurité sociale pour les non-cadres ayant 1 an d'ancienneté ;
- 85 % du salaire de référence sous déduction des indemnités journalières brutes de CSG et CRDS de la sécurité sociale pour les cadres ayant 1 an d'ancienneté.

Le régime de prévoyance intervient ensuite en relais des obligations conventionnelles de l'employeur au titre du maintien de salaire telles que libellées à l'article 17 de la convention collective nationale de l'import-export n° 3100.

Le montant des indemnités journalières s'élève alors à 75 % du salaire de référence, déduction faite des indemnités journalières brutes de CSG et CRDS de la sécurité sociale, et limité à 100 % du salaire net perçu par le salarié si ce dernier avait travaillé normalement.

#### 2.1.5. Durée de service des prestations

Les prestations sont servies :

- pendant la durée du service des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- ou soit jusqu'à la reprise du travail ou la fin du contrat à durée déterminée ;
- ou soit jusqu'au 1 095<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail ;
- ou jusqu'à la date de mise en invalidité,

et au plus tard à la date de liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

En cas de rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, les salariés bénéficiaires d'indemnités journalières complémentaires au moment de cette rupture, continueront à les percevoir jusqu'à leur terme.

## 2.2. Invalidité

### 2.2.1. Personnel concerné.

Les salariés cadres et non cadres quelle que soit leur ancienneté.

### 2.2.2. Définition de la garantie invalidité.

En cas de reconnaissance par la sécurité sociale d'une invalidité ou pour ceux dont l'invalidité résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

entraînant une incapacité permanente partielle supérieure ou égale à 33 %, une prestation est versée en complément de celle versée par la sécurité sociale.

### 2.2.3. Montant de la prestation.

Le montant des garanties s'élève à :

- 1re catégorie ou incapacité permanente partielle comprise entre 33 % et 66 % : rente de 45 % du salaire de référence déduction faite des prestations versées par la sécurité sociale ;
- 2e catégorie ou incapacité permanente partielle supérieure à 66 % : rente de 75 % du salaire de référence déduction faite des prestations versées par la sécurité sociale ;
- 3e catégorie ou incapacité permanente partielle supérieure à 66 % : rente de 75 % du salaire de référence déduction faite des prestations versées par la sécurité sociale. Dans ce dernier cas, une allocation supplémentaire pour tierce personne d'un montant forfaitaire annuel de 4 877 Euros est versée.

En aucun cas, le cumul d'un revenu d'activité, de la rente de la sécurité sociale et de la rente d'invalidité ne peut conduire le salarié à percevoir un revenu supérieur à 100 % de son salaire net d'activité (à l'exclusion de la majoration pour tierce personne).

### 2.2.4. Durée des prestations.

Jusqu'à la date de liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

En cas de rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, les salariés bénéficiaires d'une rente d'invalidité complémentaire au moment de cette rupture, continueront à la percevoir jusqu'à son terme.

## 2.3. Décès

### 2.3.1. Personnel concerné.

Les salariés cadres et non cadres quelle que soit leur ancienneté.

### 2.3.2. Définition de la garantie.

En cas de décès du salarié, il sera versé au(x) bénéficiaire(s) un capital.

### 2.3.3. Bénéficiaires du capital-décès.

Les bénéficiaires du capital décès sont :

- en premier lieu le(s) bénéficiaire(s) désigné(s) par le salarié.

En l'absence de bénéficiaire désigné, dans l'ordre suivant :

- le conjoint non séparé et non divorcé ;
- le concubin, le concubin est assimilé au conjoint sous réserve que les deux personnes vivant en concubinage ne soient pas mariées, qu'elles vivent sous le même toit et que le concubinage soit notoire et permanent à savoir qu'un enfant reconnu des deux parents est né de l'union, à défaut, qu'il peut être prouvé une période de 2 ans de vie commune ;
- le partenaire auquel le salarié est lié par un pacte civil de solidarité ;
- à défaut, aux enfants nés, à naître, vivants ou représentés par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux ascendants par parts égales entre eux ;
- à défaut, aux héritiers selon les règles de dévolution successorale.

### 2.3.4. Montant du capital.

#### 2.3.4.1. Personnel non cadre.

Quelle que soit la cause du décès :

- célibataire, veuf ou divorcé sans enfant à charge : 75 % du salaire de référence ;
- marié sans enfant à charge : 100 % du salaire de référence ;
- majoration par enfant à charge : 25 % du salaire de référence.

#### 2.3.4.2. Personnel cadre.

Quelle que soit la cause du décès :

- célibataire, veuf ou divorcé sans enfant à charge : 150 % du salaire de référence ;
- marié sans enfant à charge : 200 % du salaire de référence ;

- majoration par personne à charge : 50 % du salaire de référence.

En cas de décès suite à un accident, un capital supplémentaire égal au capital-décès toutes causes est versé au(x) bénéficiaire(s) tels que défini à l'article 2.3.3 précité.

#### 2.3.5. Définition des personnes à charge.

Il faut entendre par personne à charge les personnes suivantes :

##### a) Les enfants à charge

Les enfants à charge sont les enfants légitimes nés ou à naître, reconnus, adoptifs ou recueillis de l'assuré ou de son conjoint ou de son concubin ou de son partenaire auquel l'assuré est lié par un pacte civil de solidarité qui remplissent cumulativement les conditions suivantes à la date du décès :

- être âgés de moins de 21 ans ;
- ne pas exercer d'activité professionnelle ou n'exercer qu'une activité professionnelle procurant des revenus inférieurs à 55 % du SMIC ;
- être considéré comme fiscalement à la charge de l'assuré, ou percevoir de l'assuré une pension alimentaire déductible de son revenu imposable ;
- les enfants atteints d'un handicap les empêchant de se livrer à une quelconque activité rémunératrice, fiscalement à charge de l'assuré et titulaire d'une carte d'invalidité, sans limite d'âge ;
- les enfants qui poursuivent leurs études et qui bénéficient du régime des étudiants en application de l'article L. 381-3 du code de la sécurité sociale ;
- les enfants nés dans les 300 jours postérieurement au décès de l'assuré et dont la filiation avec celui-ci est établie, sont considérés comme enfants à charge.

##### b) Les ascendants à charge

Il faut entendre par ascendant à charge, les ascendants fiscalement considérés comme à la charge de l'assuré ou qui perçoivent de l'assuré une pension alimentaire déductible de son revenu imposable.

#### 2.3.6. Invalidité absolue et définitive.

En cas d'invalidité 3e catégorie du salarié reconnue par la sécurité sociale telle que définie par l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, le capital prévu en cas de décès peut lui être versé à sa demande de façon anticipée.

Ce versement met fin à la garantie décès. Cette garantie cesse au plus tard à la date de liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

#### 2.3.7. Double effet.

En cas de décès simultané ou postérieur à celui du salarié, du conjoint non séparé de corps, avant la date de liquidation de la pension vieillesse sécurité sociale du conjoint, il est versé par parts égales aux enfants à charge du salarié au moment de son décès, et à condition qu'ils soient restés à charge du dernier décédé, un capital équivalent au capital de base décès toutes causes servi lors du décès du salarié.

#### 2.4. Rente temporaire de conjoint

##### 2.4.1. Personnel concerné.

Les salariés cadres quelle que soit leur ancienneté.

##### 2.4.2. Définition de la garantie.

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, une rente temporaire est versée au profit du conjoint.

Est assimilé au conjoint, le partenaire lié à l'assuré par un pacte civil de solidarité et le concubin.

Le contrat du PACS doit avoir été conclu depuis au moins 2 ans avant la date de décès de l'assuré sauf si le bénéficiaire justifie d'une durée de vie commune avec celui-ci d'au moins 2 ans avant son décès.

Le concubin ou la concubine survivant(e) doit apporter la preuve qu'il ou elle a vécu jusqu'au moment du décès au moins 2 ans en concubinage notoire avec l'assuré décédé. De plus, il ou elle doit être au regard de l'état civil, ainsi que l'assuré décédé, libre de tout lien de mariage ou de contrat de PACS.

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin ou lié par un PACS, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.

Le montant de la rente est fixé à 10 % du salaire de référence.

La rente est versée jusqu'à l'âge de la liquidation de la pension de retraite et au plus tard jusqu'à l'âge visé à l'article L. 351-8, alinéa 1, du code de la sécurité sociale.

#### 2.5. Rente éducation

##### 2.5.1. Personnel concerné.

Les salariés cadres et non cadres.

##### 2.5.2. Définition de la garantie.

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié, une rente d'éducation est versée au profit de chaque enfant à charge.

### 2.5.3. Définition des enfants à charge.

Sont considérés à charge pour le bénéfice de la rente éducation 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.

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 18e anniversaire sans condition ;
- jusqu'à leur 26e anniversaire sous condition :
- 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, inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
- d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleur handicapé.

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 équivalant à l'invalidité de 2e ou 3e 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 civil.

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

### 2.5.4. Montant de la prestation.

Pour le personnel cadre et non cadre, le montant de cette rente est de :

- de 0 au 18e anniversaire : 11 % du salaire annuel brut, dont la rente ne peut être inférieure à 2 000 € ;
- du 18e au 26e anniversaire : 19 % du salaire annuel brut, dont la rente ne peut être inférieure à 3 500 €.

Cette disposition s'applique sur les rentes en cours de service à compter du 1er janvier 2016 et sur celles mises en oeuvre suite à des événements (décès ou invalidité absolue et définitive du salarié) survenus à compter de cette date.

Les conditions de versement de la rente restent inchangées. »

## 2.6. Frais d'obsèques

### 2.6.1. Personnel concerné.

Les salariés non cadres.

### 2.6.2. Définition de la garantie.

En cas de décès d'un salarié ou de son conjoint, une allocation pour frais d'obsèques d'un montant d'un plafond mensuel de la sécurité sociale est versée. Cette allocation est ramenée à 1/2 du PMSS en cas de décès d'un enfant à charge (limitée aux frais réels) pour les enfants de moins de 12 ans tels que définis à l'article 2.3.5 a du présent accord.

## 2.7. Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

### 2.7.1. Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de rupture ou de fin du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation par le régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié non cadre ou cadre, défini à l'article 1er de l'accord de branche du 19 janvier 2004, bénéficie du maintien des garanties prévues aux articles :

- article 2. 1. Incapacité ;
- article 2. 2. Invalidité ;
- article 2. 3. Décès ;
- article 2. 4. Rente temporaire de conjoint (OCIRP) (1) ;
- article 2. 5. Rente éducation (OCIRP) ;

- article 2. 6. Frais d'obsèques.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail, qu'elles soient prévues par la convention collective n° 3100 ou par les autres modalités de mise en place des garanties relatives à la prévoyance et aux frais de santé définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

La garantie incapacité de travail est maintenue au-delà de la période « mensualisation » correspondant au maintien de salaire au titre des obligations conventionnelles de l'employeur telles que libellées à l'article 17 de la convention collective nationale. L'ancienneté retenue pour définir les droits à mensualisation est déterminée à la date de cessation du contrat de travail du salarié.

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié a droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période.

Le dispositif de portabilité s'applique aux ruptures ou fins de contrat de travail, tels que définis précédemment (art. 2. 7. 1), dont la date est égale ou postérieure au 1er juillet 2009.

#### 2. 7. 2. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini à l'article 3 de l'accord de branche du 19 janvier 2004, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de rupture ou de fin du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

#### 2. 7. 3. Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur désigné.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi, ou dès qu'il ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage.

La suspension des allocations du régime obligatoire 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.

#### 2. 7. 4. Financement de la portabilité

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par la cotisation des salariés en activité (part patronale et part salariale) définie à l'article 5 de l'accord de branche du 19 janvier 2004.

Une période d'observation de 18 mois à compter de la date d'effet du présent avenant (1er juillet 2009) est prévue. A l'issue de ce délai, lors de la présentation annuelle des résultats du régime, un bilan d'application du dispositif de portabilité sera établi.

#### 2. 7. 5. Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur, les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur.

Les anciens salariés relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

#### 2. 7. 6. Révision du dispositif de portabilité

Le contenu du présent avenant est susceptible d'évoluer en fonction des interprétations de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 par ses signataires. Ces modifications seront constatées par voie d'avenant.

(1) OCIRP : organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, siège social : 10, rue de Cambacères, 75008 Paris



## Salaire de référence

### Article 3 En vigueur étendu

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations fixées en fonction du salaire est égal à 4 fois le montant des rémunérations fixes brutes versées au cours du trimestre civil précédant immédiatement le décès ou l'incapacité de travail et ayant donné lieu à cotisation au cours de cette même période. Ce salaire de référence est majoré des rémunérations variables (commissions, gratifications, primes de rendement, etc.) perçues au cours des 4 derniers trimestres civils ayant précédé le décès ou l'incapacité de travail et ayant donné lieu à cotisation au cours de cette même période.

Pour les salariés dont les conditions d'emploi impliquent la perception d'une rémunération d'un montant irrégulier, l'assureur est fondé, après examen de la situation, à se référer au montant global des rémunérations fixes et variables perçues au cours des 4 derniers trimestres civils ayant précédé le décès ou l'incapacité de travail et ayant donné lieu à cotisation au cours de cette même période.

Pour les nouveaux entrants, le salaire annuel assuré sera rétabli pro rata temporis.

## Revalorisation des prestations

### Article 4 En vigueur étendu

Les prestations du régime hors celles servies par l'OCIRP sont revalorisées selon l'évolution de l'indice ARRCO ou AGIRC et avec les mêmes dates d'effet.

Les prestations du régime servies par l'OCIRP (rente de conjoint et rente éducation) sont revalorisées selon un coefficient et une périodicité fixés par l'OCIRP.

## Cotisation

### Article 5 En vigueur étendu

Le taux global de cotisation est fixé à :

- personnel non cadre : 0,78 % de la tranche A et 0,78 % de la tranche B ;
- personnel cadre : 1,50 % de la tranche A et 1,50 % de la tranche B.

Il est réparti de la façon suivante.

Personnel non cadre

(En pourcentage.)

	Cotisation totale TA-TB	A la charge de l'employeur TA-TB	A la charge du salarié TA-TB
Décès	0,08	0,07	0,01
Rente éducation OCIRP	0,07	0,06	0,01
Obsèques	0,02	0,02	0
Maintien de salaire au 31e jour	0,07	0,07	0
Incapacité de travail en relais	0,33	0	0,33
Invalidité	0,21	0,20	0,01
Total	0,78	0,42	0,36

Personnel cadre

(En pourcentage.)

	Cotisation totale TA	A la charge de l'employeur TA	A la charge du salarié TA
Décès	0,49	0,49	0
Rente éducation OCIRP	0,16	0,16	0
Rente de conjoint OCIRP	0,11	0,11	0

Maintien de salaire au 31e jour	0,10	0,10	0
Incapacité de travail en relais	0,30	0,30	0
Invalidité	0,34	0,34	0
Total	1,50	1,50	0

(En pourcentage.)

	Cotisation totale TB	A la charge de l'employeur TB	A la charge du salarié TB
Décès	0,42	0,32	0,10
Rente éducation OCIRP	0,16	0,11	0,05
Rente de conjoint OCIRP	0,11	0,08	0,03
Maintien de salaire au 31e jour	0,10	0,10	0
Incapacité de travail en relais	0,34	0	0,34
Invalidité	0,37	0,22	0,15
Total	1,50	0,83	0,67

A compter du 1er janvier 2015, il sera appliqué un taux d'appel sur les cotisations indiquées ci-dessus. Les cotisations seront donc les suivantes.

Le taux d'appel global de cotisation est fixé à :

- personnel non cadre : 0,66 % de la tranche A et 0,66 % de la tranche B ;
- personnel cadre : 1,50 % de la tranche A et 1,28 % de la tranche B.

Il est réparti de la façon suivante :

Personnel non cadre

(En pourcentage.)

	Cotisation totale Taux d'appel TA-TB	A la charge de l'employeur TA-TB	A la charge du salarié TA-TB
Décès	0,07	0,06	0,01
Rente éducation OCIRP	0,06	0,05	0,01
Obsèques	0,02	0,02	0
Maintien de salaire au 31e jour	0,06	0,06	0
Incapacité de travail en relais	0,27	0	0,27
Invalidité	0,18	0,17	0,01
Total	0,66	0,36	0,30

Personnel cadre

(En pourcentage.)

	Cotisation totale Taux d'appel TA	A la charge de l'employeur TA	A la charge du salarié TA
Décès	0,49	0,49	0
Rente éducation OCIRP	0,16	0,16	0
Rente de conjoint OCIRP	0,11	0,11	0

Maintien de salaire au 31e jour	0,10	0,10	0
Incapacité de travail en relais	0,30	0,30	0
Invalidité	0,34	0,34	0
Total	1,50	1,50	0

(En pourcentage.)

	Cotisation totale Taux d'appel TB	A la charge de l'employeur TB	A la charge du salarié TB
Décès	0,36	0,27	0,09
Rente éducation OCIRP	0,14	0,10	0,04
Rente de conjoint OCIRP	0,09	0,06	0,03
Maintien de salaire au 31e jour	0,08	0,08	0
Incapacité de travail en relais	0,29	0	0,29
Invalidité	0,32	0,19	0,13
Total	1,28	0,70	0,58

Ces taux sont établis sur la base de la législation et de la réglementation (notamment sociale et fiscale) en vigueur au moment de la date d'effet du présent avenant. Ils seront éventuellement revus en cas de changement de ces textes.

Par ailleurs, si les organismes assureurs constatent, à la suite de la présentation annuelle des résultats du régime de prévoyance, une éventuelle dégradation des comptes, ils seront amenés à proposer aux partenaires sociaux une modification des taux et, a minima, la suppression du taux d'appel, permettant un retour à l'équilibre financier du régime.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 étendue.

(Arrêté du 11 décembre 2015 - art. 1)

(2) Le mot : « OCIRP » contenu dans les tableaux de cotisation présentés est exclu de l'extension comme étant contraire à la décision du Conseil constitutionnel n° 2013-672 du 13 juin 2013 déclarant la clause de désignation non conforme à la Constitution.

(Arrêté du 11 décembre 2015 - art. 1)

## Organismes gestionnaires

### Article 6 En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 3 septembre 2004 art. 1 en vigueur le 1er jour du trimestre suivant l'extension BO conventions collectives 2004-42 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

6.1. Désignation. Les organismes désignés pour assurer, dans le cadre d'une coassurance de risques, la couverture des garanties décès, invalidité, incapacité prévues par le présent accord de branche sont :

- le groupement national de prévoyance, union d'institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, ci-après dénommé GNP ;

- l'AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale.

Les entreprises ont le choix d'adhérer à l'un des 2 organismes assureurs désignés.

A défaut de choix dans les 2 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension du présent accord de branche au Journal officiel, l'adhésion des entreprises s'effectuera en fonction d'une répartition géographique des compétences définie à l'article 7.2 du contrat de garanties collectives annexé au présent accord.

Une convention de coassurance est conclue entre AG2R Prévoyance et le GNP. 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 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.

L'organisme désigné pour assurer la couverture des garanties de " Rente de conjoint " et de " Rente éducation " prévues par le présent accord de branche est l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, ci-après dénommé OCIRP.

Le GNP et AG2R Prévoyance, au sein de leurs relations de coassurance, reçoivent une délégation de la part de l'OCIRP pour effectuer l'appel des des cotisations et le règlement des prestations.

L'adhésion des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine et l'affiliation des salariés de ces entreprises auprès des organismes désignés ont un caractère obligatoire à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord de branche.

Les bénéficiaires du régime de prévoyance ont la possibilité de saisir le fonds social de chacun des organismes assureurs désignés ainsi que le fonds social de chacune des institutions membres de ces derniers.

Les modalités d'alimentation des fonds et d'attribution des secours sont propres à chaque fonds social de chaque institution.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les conditions et les modalités de la mutualisation des risques seront réexaminées dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord de branche.

La commission paritaire, composée des signataires du présent accord, se réunira spécialement au plus tard au cours du semestre qui précédera l'expiration de ce délai de 5 ans.

#### 6.2. Entreprises déjà dotées d'un régime de prévoyance

Les entreprises disposant déjà d'un régime de prévoyance antérieurement à la date d'extension du présent accord pourront maintenir leur contrat auprès de l'organisme auquel elles adhèrent. Toutefois cette faculté est subordonnée à la condition de s'assurer que les garanties sont supérieures, risque par risque, avec celles définies à l'article 2 du présent accord. Les entreprises qui remplissent cette condition devront le justifier en envoyant aux organismes gestionnaires du régime une attestation sur l'honneur.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans le cas où ces conditions ne sont pas respectées, les entreprises concernées doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour mettre fin au contrat de prévoyance et adhérer aux organismes désignés à l'article 6-1 du présent accord, ces derniers s'engageant, par ailleurs, à proposer la mise en place de régime différentiels, dès lors que les contrats antérieurs étaient plus avantageux en termes de garanties.

Cette mise en conformité doit intervenir dans les 12 mois qui suivent l'arrêté d'extension du présent accord.

#### 6.3. Reprise des encours

Lorsqu'une entreprise, entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'import-export, adhère aux institutions chargées d'organiser la mutualisation du régime de prévoyance décrit au présent accord, la reprise de ses encours s'organise conformément aux articles 2 et 30-III 2e alinéa de la loi Evin.

Ainsi particulièrement, les organismes assureurs désignés reprennent l'intégralité des engagements relatifs au maintien de la garantie décès du contrat, de la convention ou du bulletin d'adhésion initial et la contre-valeur des provisions effectivement constituées par le précédent assureur au titre du maintien de la garantie décès est transférée auprès de l'organisme assureur désigné auquel adhère l'entreprise.

La reprise des encours fera l'objet de la création d'un compte de résultat spécifique pendant une période d'observation de 3 ans.

En outre, les organismes assureurs désignés prennent en charge pour les prestations en cours de service à la date de résiliation du contrat initial la poursuite des revalorisations sur la base du précédent contrat, et à défaut sur les bases du point ARRCO ou AGIRC.

#### 6.4. Situation particulière, adhésion tardive des entreprises

Les entreprises visées à l'article 6.2 paragraphe 2 du présent accord qui, dans les 12 mois de leur date d'obligation, n'auront pas adhéré au présent régime auprès des institutions désignées et n'auront pas participé à la mutualisation, feront l'objet, à la fin de ce délai, d'une inscription d'office et pourront se voir appliquer une compensation financière compte tenu du risque qu'elles représentent et après avis de la commission paritaire.

L'adhésion réalisée postérieurement au délai de 12 mois après la date d'obligation sera effective, à l'égard des organismes assureurs, à compter de la date à laquelle elle sera enregistrée par eux, sans préjudice de l'obligation de l'entreprise à l'égard de ses salariés.

#### 6.5. Contrat de garanties collectives

Pour fixer les relations avec les organismes assureurs désignés, notamment quant aux éventuelles délégations qu'ils peuvent consentir entre eux ou qu'ils peuvent consentir à un ou plusieurs organismes agissant pour leur compte, les parties signataires concluent un contrat de garanties collectives.

### **Commission paritaire nationale de prévoyance**

#### **Article 7**

En vigueur étendu

Une commission paritaire nationale de prévoyance, composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales signataires du présent accord et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs, est chargée d'étudier l'ensemble des questions posées par l'application de ce régime et de veiller à son bon fonctionnement par les organismes assureurs désignés.

Cette commission se réunira au moins une fois par an. Une réunion spécifique de remise des comptes sera organisée avant le 31 août de l'année suivante.

### **Changement d'organisme assureur**

#### **Article 8**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 3 septembre 2004 art. 2 en vigueur le 1er jour du trimestre suivant l'extension BO conventions collectives 2004-42 étendu par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004.

En cas de changement d'organisme(s) assureur(s) décidé par les partenaires sociaux à l'occasion d'une révision de l'accord, les prestations en cours de service seront maintenues à leur niveau atteint à la date de la résiliation.

Néanmoins, la résiliation du présent accord ne saurait remettre en cause la poursuite des revalorisations des prestations d'incapacité, d'invalidité ou de rente suite à décès en cours de service à la date d'effet de la résiliation.

Les partenaires sociaux, en application de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, organiseront la poursuite des revalorisations sur la base, au minimum, des valeurs énoncées à l'article 4 du présent accord par négociation avec le nouvel organisme assureur et tout autre organisme pouvant assurer ce type de prestation.

Toutefois, les prestations de rente servies par l'OCIRP continueront à être revalorisées par cet organisme suivant les mêmes modalités que celles prévues avant le changement d'organisme assureur.

A compter de l'application de l'accord, les salariés bénéficiant d'indemnités journalières et/ou de rentes complémentaires à celles versées par la sécurité sociale se verront maintenir la couverture du risque décès (capital et rentes).

Le changement d'organisme assureur sera sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de garanties en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail ou d'invalidité telles que définies dans le présent accord.

Par contre, le nouvel organisme assureur devra assurer la couverture du risque décès au profit des salariés qui bénéficieraient ultérieurement, et après le changement d'organisme assureur, d'indemnités journalières et/ou de rentes complémentaires à celles versées par la sécurité sociale et de rente d'invalidité.

En outre, en cas de changement d'organisme(s) assureur(s), les provisions liées aux sinistres en cours de service, hors celles constituées par l'OCIRP, seront transférées, avec son (leur) accord, au nouvel assureur. Ce dernier assurera alors, d'une part, le paiement de la prestation de base et ses futures revalorisations conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale et, d'autre part, le maintien de la garantie décès afférente aux prestations en cours de service.

## **Durée et modalités de révision et de dénonciation de l'avenant**

### **Article 9**

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve qu'une demande motivée soit transmise à chacune des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées à l'article L. 132-7 du code du travail. L'accord pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect d'un préavis de 6 mois. Les modalités de dénonciation sont fixées par l'article L. 132-8 du code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans le mois de la signification de la dénonciation.

## **Date d'effet**

### **Article 10**

[En vigueur étendu](#)

Cet accord entrera en vigueur le 1er jour du trimestre civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension et de ce fait, deviendra obligatoire pour l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 1er.

En conséquence, les entreprises seront tenues d'affilier, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, l'ensemble de leur personnel salarié visé à l'article 1er auprès soit du GNP ou de l'AG2R selon les modalités fixées à l'article 6-1, et sous réserve de l'application de l'article 6.2 du présent accord, tant pour les risques assurés par ces deux organismes assureur que ceux assurés par l'OCIRP.

Une notice d'information sera adressée par les organismes assureurs aux entreprises, à charge pour elles de la remettre à chaque salarié afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime (détail des garanties, désignation de l'organisme assureur, formalités de prise en charge).

## **Formalités de dépôt**

### **Article 11**

[En vigueur étendu](#)

Le présent accord sera déposé par les soins de la partie la plus diligente en 5 exemplaires originaux à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

## **Extension**

### **Article 12**

[En vigueur étendu](#)

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 19 janvier 2004.

## **Contrat de garanties collectives**

[En vigueur étendu](#)

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale des entreprises de commission de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine ont signé un accord de branche instaurant un régime de prévoyance obligatoire au profit des salariés de la branche. Cet accord désigne les organismes chargés de l'assurance et de la gestion dudit régime.

Le présent " Contrat de garanties collectives " a pour objet de formaliser l'acceptation des organismes assureurs et de préciser les modalités de leurs obligations vis-à-vis de la branche professionnelle et des partenaires sociaux.

Par la signature de ce contrat, AG2R-Prévoyance, le GNP et l'OCIRP acceptent leur désignation en qualité d'organismes assureurs.

Ils acceptent de garantir les prestations prévues par l'accord, dans le cadre de la convention collective, relatif à la prévoyance collective, aux taux de cotisation et conditions fixés par cet accord, et en particulier de garantir le taux de cotisation pour une période de 5 ans à dater de la date d'effet dudit accord, sous réserve d'une modification de la législation affectant les prestations en espèces de l'assurance maladie et/ou les obligations des unions et institutions de prévoyance.

Le présent " Contrat de garanties collectives " est ainsi conclu entre :  
D'une part,

Les partenaires sociaux signataires de l'accord de branche relatif à la prévoyance collective dans la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine,  
D'autre part,

L'AG2R-Prévoyance, institution de prévoyance agréée, relevant de l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale, agissant pour son compte dans le cadre des garanties incapacité, invalidité et décès autres que les rentes temporaires de conjoint et d'éducation ;

Le GNP, union d'institution de prévoyance agréée et relevant de l'article L. 931-2 du code de la sécurité sociale, agissant pour son compte dans le cadre des garanties incapacité, invalidité et décès autres que les rentes temporaires de conjoint et d'éducation ;

L'AG2R-Prévoyance et le GNP agissant, par ailleurs, en tant que membres et pour le compte de l'OCIRP, union d'institutions de prévoyance agréée et relevant de l'article L. 931-2 du code de la sécurité sociale dans le cadre des garanties décès versées sous forme de rentes temporaires de conjoint et d'éducation.

Ces organismes sont désignés ci-après sous le vocable " les organismes assureurs ".

Article 1er

Assiette des cotisations. - Exonération

Est soumis à cotisations le salaire brut total de l'ensemble du personnel visé par l'accord relatif à la prévoyance collective dans la convention collective, y compris les primes à périodicité plus longue que le mois. Le salaire soumis à cotisation se décompose comme suit :

- tranche A (TA) : partie de salaire limitée au plafond mensuel de la sécurité sociale ;

- tranche B (TB) : partie de salaire comprise entre le plafond mensuel de la sécurité sociale et quatre fois son montant.

Par ailleurs, dès lors que le salarié bénéficie de prestations du régime de prévoyance liées à une incapacité de travail, une invalidité ou une incapacité permanente professionnelle, ces prestations sont exonérées de toute cotisation due au titre de l'accord relatif à la prévoyance collective dans la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine.

Article 2

Salaire de référence servant au calcul des prestations

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations fixées en fonction du salaire est égal à quatre fois le montant des rémunérations fixes brutes versées au cours du trimestre civil précédant immédiatement le décès ou l'incapacité de travail et ayant donné lieu à cotisation au cours de cette même période. Ce salaire de référence est majoré des rémunérations variables (commissions, gratifications, primes de rendement, etc.) perçues au cours des 4 derniers trimestres civils ayant précédé le décès ou l'incapacité de travail et ayant donné lieu à cotisation au cours de cette même période.

Pour les salariés dont les conditions d'emploi impliquent la perception d'une rémunération d'un montant irrégulier, l'assureur est fondé, après examen de la situation, à se référer au montant global des rémunérations fixes et variables perçues au cours des 4 derniers trimestres civils ayant précédé le décès ou l'incapacité de travail et ayant donné lieu à cotisation au cours de cette même période.

Pour les nouveaux entrants, le salaire annuel assuré sera rétabli pro rata temporis.

Article 3

Délais de prescription

Versement des capitaux ou rentes suite à décès

Les demandes non présentées dans un délai de 10 ans suivant la date du décès ne donneront pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

Versement des capitaux ou rentes suite à invalidité absolue et définitive ou incapacité permanente professionnelle

Les demandes non présentées dans un délai de 5 ans suivant la date d'effet de la pension d'invalidité ou de la rente pour accident du travail ne donneront pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

Versement des indemnités journalières ou rentes suite à incapacité de travail, invalidité ou incapacité permanente professionnelle

Les demandes non présentées dans un délai de 5 ans suivant la date de l'arrêt de travail ne donneront pas lieu au versement des prestations, sauf cas de force majeure.

Article 4

Subrogation

Les organismes assureurs sont subrogés de plein droit aux salariés victimes d'un accident dans leur action contre les tiers responsables et dans la limite des dépenses supportées par eux.

Article 5

Principes de fonctionnement des adhésions

L'adhésion de chaque entreprise est régie dans son fonctionnement administratif par les statuts et règlements intérieurs des organismes assureurs pour la partie qui

la concerne, pour tous les points qui ne seraient pas stipulés dans l'accord relatif à la prévoyance collective dans la convention collective nationale ou dans le présent contrat de garanties collectives.

#### Article 6

##### Information des entreprises et des salariés

Afin d'informer les entreprises des obligations nées des dispositions de l'accord relatif à la prévoyance collective dans la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intra-communautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine, les organismes assureurs :

- rédigent les documents informatifs qui seront diffusés auprès des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine au plus tard dans les 2 mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de l'accord de branche instaurant un régime de prévoyance collective ;

- assurent les formations nécessaires aux membres de la commission paritaire nationale de la convention collective nationale de l'import-export dans les 2 mois de la signature de l'accord de branche instaurant un régime de prévoyance collective.

Par ailleurs, et conformément aux dispositions légales en vigueur, les organismes assureurs rédigent une notice d'information à destination des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine.

Cette notice, après agrément par la commission paritaire nationale de prévoyance, sera adressée, en nombre suffisant, à chaque entreprise adhérant à l'un ou l'autre des organismes assureurs.

La preuve de la remise de la notice à chaque salarié incombe à l'entreprise.

#### Article 7

##### Organisation de la mutualisation 7.1. Affiliation

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord relatif à la prévoyance collective dans la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine, les organismes assureurs sont chargés de récolter les adhésions des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale.

A cet effet, ils adressent aux entreprises concernées l'ensemble des documents d'adhésion tels qu'ils ont été agréés par la commission paritaire nationale de prévoyance, et ceci conformément aux modalités définies par l'article 6 de l'accord relatif à la prévoyance collective dans la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine.

Faute de réponse dans un délai de 2 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de l'accord relatif à la prévoyance collective, l'entreprise est affiliée auprès d'un des organismes assureurs selon la répartition géographique ci-après définie.

A cet effet, la commission paritaire mandate expressément les organismes assureurs afin d'engager toute procédure contentieuse de façon à faire respecter les dispositions de l'accord relatif à la prévoyance collective dans la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine, le présent contrat de garanties collectives ainsi que les dispositions du code de la sécurité sociale applicable en la matière.

##### 7.2. Répartition géographique

Afin d'éviter toute interaction préjudiciable à l'efficacité de la mutualisation professionnelle, chaque organisme assureur interviendra spécifiquement dans le territoire attribué selon le tableau ci-après, à l'issue d'une période de 2 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de l'accord relatif à la prévoyance collective. Avant cette période, les entreprises ont le choix d'adhérer auprès d'un des organismes assureurs désignés par l'article 6 de l'accord relatif à la prévoyance collective dans la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine.

##### DÉPARTEMENT/INSTITUTION

- 
- 01 Ain AG2R
- 02 Aisne GNP
- 03 Allier GNP
- 04 Alpes-Haute-Provence AG2R
- 05 Hautes-Alpes GNP
- 06 Alpes-Maritimes GNP
- 07 Ardèche AG2R
- 08 Ardennes GNP
- 09 Ariège AG2R
- 10 Aube AG2R
- 11 Aude AG2R
- 12 Aveyron GNP
- 13 Bouches-du-Rhône GNP
- 14 Calvados AG2R
- 15 Cantal GNP
- 16 Charente GNP
- 17 Charente-Maritime GNP
- 18 Cher GNP
- 19 Corrèze AG2R
- 20 Corse AG2R
- 21 Côte-d'Or AG2R
- 22 Côtes-d'Armor AG2R
- 23 Creuse GNP
- 24 Dordogne GNP
- 25 Doubs GNP

26 Drôme GNP  
27 Eure GNP  
28 Eure-et-Loir AG2R  
29 Finistère AG2R  
30 Gard GNP  
31 Haute-Garonne GNP  
32 Gers AG2R  
33 Gironde AG2R  
34 Hérault GNP  
35 Ille-et-Vilaine AG2R  
36 Indre GNP  
37 Indre-et-Loire GNP  
38 Isère GNP  
39 Jura AG2R  
40 Landes AG2R  
41 Loir-et-Cher GNP  
42 Loire AG2R  
43 Haute-Loire AG2R  
44 Loire-Atlantique AG2R  
45 Loiret AG2R  
46 Lot AG2R  
47 Lot-et-Garonne AG2R  
48 Lozère GNP  
49 Maine-et-Loire GNP  
50 Manche GNP  
51 Marne AG2R  
52 Haute-Marne GNP  
53 Mayenne GNP  
54 Meurthe-et-Moselle GNP  
55 Meuse GNP  
56 Morbihan AG2R  
57 Moselle GNP  
58 Nièvre AG2R  
59 Nord GNP  
60 Oise GNP  
61 Orne GNP  
62 Pas-de-Calais AG2R  
63 Puy-de-Dôme GNP  
64 Pyrénées-Atlantiques AG2R  
65 Hautes-Pyrénées AG2R  
66 Pyrénées-Orientales AG2R  
67 Bas-Rhin GNP  
68 Haut-Rhin AG2R  
69 Rhône AG2R  
70 Haute-Saône GNP  
71 Saône-et-Loire AG2R  
72 Sarthe GNP  
73 Savoie AG2R  
74 Haute-Savoie GNP  
76 Seine-Maritime GNP  
77 Seine-et-Marne AG2R  
78 Yvelines GNP  
79 Deux-Sèvres GNP  
80 Somme AG2R  
81 Tarn AG2R  
82 Tarn-et-Garonne GNP  
83 Var AG2R  
84 Vaucluse AG2R  
85 Vendée AG2R  
86 Vienne GNP  
87 Haute-Vienne GNP  
88 Vosges GNP  
89 Yonne AG2R  
90 Territoire de Belfort GNP  
91 Essonne AG2R  
92 Hauts-de-Seine GNP  
93 Seine-Saint-Denis GNP  
94 Val-de-Marne AG2R  
95 Val-d'Oise AG2R  
Paris  
75001 GNP  
75002 AG2R  
75003 AG2R  
75004 GNP  
75005 GNP  
75006 AG2R  
75007 AG2R



75008 AG2R  
75009 GNP  
75010 GNP  
75011 GNP  
75012 AG2R  
75013 AG2R  
75014 GNP  
75015 GNP  
75016 AG2R  
75017 GNP  
75018 AG2R  
75019 AG2R 75020 AG2R DOM AG2R

Article 8  
Frais de gestion

Afin d'assurer les tâches inhérentes à la mission de mutualisation confiée par la commission paritaire, les organismes assureurs retiendront, sur la valeur des cotisations brutes encaissées, des frais de gestion dont le montant est égal à :

Risque décès, garantie en capital : 6 % des cotisations brutes.

Risque décès, garantie en rentes : 8,5 % des cotisations brutes.

Risques incapacité et invalidité : 8 % des cotisations brutes.

Ces prélèvements correspondent aux charges de gestion légitimement prévisibles à la date d'effet du présent contrat.

En cas d'exigences particulières de la commission paritaire nationale de prévoyance ou en cas de modification de la législation affectant le fonctionnement des institutions de prévoyance et des unions, ces taux de prélèvement pourraient être révisés.

Article 9  
Effet. - Durée

Le présent contrat de garanties collectives aura un effet et une durée identique à l'accord relatif à la prévoyance collective de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine.

Il pourra toutefois être résilié :

- par les partenaires sociaux à la suite d'un avenant à la convention modifiant le ou les organismes assureurs désignés ;
- par le ou les organismes assureurs désignés.

Un préavis de 6 mois devra être respecté dans les deux cas, et l'auteur de la résiliation devra faire part de celle-ci par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à toutes les autres parties prenantes du présent contrat de garanties collectives.

En cas de dénonciation de la convention collective nationale des entreprises de commission de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine, de résiliation du contrat de garanties collectives, quel qu'en soit l'auteur, ou en cas de changement d'organisme assureur, le maintien de la garantie décès (capital, rentes éducation et de conjoint) devra être assuré et les prestations en cours de service seront maintenues à leur niveau atteint au jour de la résiliation. La poursuite des revalorisations futures, au profit des personnes en cours d'indemnisation devra faire l'objet d'une négociation avec le ou les organisme(s) assureur(s) suivant(s), conformément aux dispositions de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

Néanmoins, conformément aux dispositions de l'article 8 de l'accord relatif à la prévoyance dans la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine, en cas de changement d'organisme(s) assureur(s), les provisions liées aux sinistres en cours de service seront transférées, avec son accord, au nouvel assureur. Ce dernier assurera alors d'une part, le paiement de la prestation de base et leurs futures revalorisations conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale et d'autre part, le maintien de la garantie décès afférente aux prestations en cours de service.

Fait à Paris, le 19 janvier 2004.  
Suivent les signatures des organisations ci-après :  
Organisations patronales :

AG2R-Prévoyance ;

Groupement national de prévoyance (GNP) ;

Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance (OCIRP) ;

Syndicat des négociants et commissionnaires à l'international (SNCI) ;

Chambre syndicale des sociétés de commerce international ayant des bureaux à l'étranger (SYNCIBE) ;

Fédération nationale de commerce des négociants spécialisés en produits alimentaires (FIPA) ;

Fédération des entreprises industrielles et commerciales internationales de la mécanique et de l'électronique (FICIME) ;

Syndicat des exportateurs-importateurs de textiles (SEIT) ;

Union française du commerce chimique, 1re section (UFCC) ;

Fédération française des syndicats de courtiers en marchandises (FFSCM).  
Syndicats de salariés :

Fédération des services CFDT ;

Fédération nationale commerce, service et force de vente CFTC ;

Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services (FNECS) CGC ;

Fédération des employés et cadres (FEC) CGT-FO ;

Fédération des personnels du commerce de la distribution et des services CGT.

## **Avenant du 26 mars 2004 portant sur l'article 16 relatif à l'indemnité de départ en fin de carrière**

Le syndicat des négociants et commissionnaires à l'international (SNCI) ;  
La chambre syndicale des sociétés de commerce international ayant des bureaux à l'étranger (SYNCIBE) ;  
La fédération nationale de commerce des négociants spécialisés en produits alimentaires (FIPA) ;  
La fédération des entreprises industrielles et commerciales internationales de la mécanique et de l'électronique (FICIME) ;  
Le syndicat des exportateurs importateurs de textiles (SEIT) ;  
L'union française du commerce chimique (1re section) (UFCC) ;  
La fédération française des syndicats de courtiers en marchandises (FFSCM),

La fédération des services CFDT,

[En vigueur étendu](#)

L'article 16 " Indemnité de départ en fin de carrière " de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine n° 3100 est modifié comme suit :

(voir cet article)

Fait à Paris, le 26 mars 2004.

## **Avenant n° 1 du 3 septembre 2004 à l'accord instaurant un régime de prévoyance collective**

Syndicat des négociants et commissionnaires à l'international (SNCI) ;  
Chambre syndicale des sociétés de commerce international ayant des bureaux à l'étranger (SYNCIBE) ;  
Fédération nationale de commerce des négociants spécialisés en produits alimentaires (FIPA) ;  
Fédération des entreprises industrielles et commerciales internationales de la mécanique et de l'électronique (FICIME) ;  
Syndicat des exportateurs importateurs de textiles (SEIT) ;  
Union française du commerce chimique, 1re section (UFCC) ;  
Fédération française des syndicats de courtiers en marchandises (FFSCM).

Fédération des services CFDT ;  
Fédération nationale commerce, service et force de vente CFTC ;  
Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services (FNECS) CGC ;  
Fédération des personnels du commerce de la distribution et des services CGT.

**Article 1**  
[En vigueur étendu](#)

L'article 6.1 de l'accord de branche du 19 janvier 2004 est désormais libellé comme suit :

Article 6.1  
Désignation

(voir cet article)

**Article 2**  
[En vigueur étendu](#)

L'article 8 de l'accord de branche du 19 janvier 2004 est désormais libellé comme suit :

Article 8  
Changement d'organisme assureur

(voir cet article)

## Date d'effet du présent avenant

### **Article 3** En vigueur étendu

Cet avenant entrera en vigueur le 1er jour du trimestre civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension et, de ce fait, deviendra obligatoire pour l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 1er de l'accord de branche du 19 janvier 2004.

## Formalités de dépôt

### **Article 4** En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé par les soins de la partie la plus diligente en 5 exemplaires originaux à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

## Extension

### **Article 5** En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 3 septembre 2004.

## **Avenant du 19 décembre 1994 portant adhésion à FORCO Avenant n° 3 du 22 octobre 2004**

La fédération des entreprises industrielles et commerciales internationales de la mécanique et de l'électronique (FICIME) ;  
La fédération nationale de commerce des négociants spécialisés en produits alimentaires (FIPA),

La fédération des services CFDT ;  
La fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services (FNECS) CGC,

## Préambule

### En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant :

- annulent et remplacent les articles 3, 5 bis de l'accord de branche cadre du 19 décembre 1994 modifié par l'avenant n° 1 du 26 janvier 1996 et l'article 1er de l'avenant n° 2 du 21 février 1997 ;
- créent les articles 9, 10, 11, 12, 13, 14 et 15 ci-dessous.

Le présent avenant a pour objet de transposer dans la branche professionnelle de l'import-export n° 3100 les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004.

## **Accord du 16 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle et portant adhésion à Intergros Avenant n° 3 du 22 octobre 2004**

### En vigueur étendu

Préambule

Les dispositions du présent avenant :

- annulent et remplacent les articles 3, 4, 6 et 10 de l'accord de branche cadre du 16 décembre 1994 modifié par l'avenant n° 1 du 26 janvier 1996 et l'avenant n° 2 du 20 novembre 1997 ;
- créent les articles 11, 12, 13, 14, 15 et 16 ci-dessous.

Le présent avenant a pour objet de transposer dans la branche professionnelle de l'import-export n° 3100 les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004.

## **Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004**

En vigueur

Bagnolet, le 6 décembre 2004.

La fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, au conseil des prud'hommes de Paris, M. le secrétaire du greffe, 27, rue Louis-Blanc, 75484 Paris Cedex 10.

Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous faire savoir qu'après décision du bureau fédéral de la fédération des commerces et des services UNSA, prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective import-export (entreprises de commission, courtage, commerce intracommunautaire et d'importation - exportation de France métropolitaine) n° 3100.

Veuillez agréer, monsieur, nos salutations distinguées.  
Le secrétaire général.

### **Avenant du 11 octobre 2005 relatif au droit syndical**

Syndicat des négociants et commissionnaires à l'international (SNCI) ;  
Chambre syndicale des sociétés de commerce international ayant des bureaux à l'étranger (SYNCIBE) ;  
Syndicat des exportateurs importateurs de textiles (SEIT) ;  
Fédération des entreprises industrielles et commerciales internationales de la mécanique et de l'électronique (FICIME) ;  
Fédération nationale de commerce des négociants spécialisés en produits alimentaires (FIPA) ;  
Union française du commerce chimique (UFCC), 1re section ;  
Fédération française des syndicats de courtiers en marchandises (FFSCM).

Fédération des services CFDT ;  
Fédération nationale commerce, service et force de vente CFTC.

En vigueur étendu

Les articles 5 et 7 bis de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine n° 3100 sont supprimés et remplacés par les articles suivants :

« Article 5 (nouveau)

Panneaux d'affichage. - Local syndical

Un panneau d'affichage sera apposé dans les locaux à un emplacement désigné par accord entre la direction de l'entreprise et les organisations syndicales et sera réservé aux communications syndicales. Ces communications doivent se limiter à un rôle de pure information professionnelle ou sociale. Un exemplaire des informations à afficher sera remis simultanément à la direction.

Chaque section syndicale de l'entreprise peut réunir ses adhérents une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des heures de travail, suivant les modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Article 7 bis (nouveau)

Panneau d'affichage des institutions représentatives du personnel

Un panneau d'affichage sera apposé dans les locaux à un emplacement désigné par accord entre la direction de l'entreprise et les institutions représentatives du personnel et sera réservé aux communications des délégués du personnel, du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel.

Ces communications doivent se limiter à un rôle de pure information professionnelle ou sociale. Un exemplaire des informations à afficher pourra être remis simultanément à la direction. »

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

## Accord du 11 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle

Syndicat des négociants et commissionnaires à l'international (SNCI) ;  
Chambre syndicale des sociétés de commerce international ayant des bureaux à l'étranger (SYNCIBE) ;  
Syndicat des exportateurs-importateurs de textiles (SEIT) ;  
Fédération des entreprises industrielles et commerciales internationales de la mécanique et de l'électronique (FICIME) ;  
Fédération nationale de commerce des négociants spécialisés en produits alimentaires (FIPA) ;  
Union française du commerce chimique, 1re section (UFCC) ;  
Fédération française des syndicats de courtiers en marchandises (FFSCM).

Fédération des services CFDT.

### Entretien professionnel

#### Article 1 En vigueur étendu

Tout salarié ayant 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise doit bénéficier au minimum tous les 2 ans d'un entretien professionnel, spécifique à la formation professionnelle, réalisé par l'entreprise.

L'entretien professionnel se réalise selon les modalités suivantes :

- il doit être réalisé dans des conditions favorables : lieu calme, personnes disponibles et en dehors de toute présence de tiers ;
- il est mené par une personne compétente et formée à la conduite de l'entretien professionnel ;
- les salariés sont informés sur le déroulement, les objectifs de cet entretien dans un délai raisonnable (au moins 15 jours avant sa tenue) et sur l'intervenant. Cet entretien se déroule pendant le temps de travail ;
- les conclusions de l'entretien sont formalisées.

Cet entretien a pour objet de faire, avec le salarié, un bilan de son activité au sein de l'entreprise, des possibilités d'évolution et d'accompagnement dans l'élaboration d'un projet professionnel en tenant compte des souhaits d'évolution du salarié.

Cet entretien pourra aborder notamment :

- les objectifs professionnels du salarié pour lui permettre d'améliorer ses compétences ;
- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle notamment sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE), sur le DIF, sur la professionnalisation .. ;
- l'identification des procédures et/ou formations permettant d'accéder aux objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation du DIF ;
- les conditions de réalisation de la formation.

### Bilan de compétences

#### Article 2 En vigueur étendu

Entrent également dans le cadre de la formation professionnelle continue les actions destinées à établir un bilan de compétences.

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en oeuvre dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail.

L'accès au congé de bilan de compétences relève d'une démarche individuelle du salarié.

Après 20 ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause à partir de 45 ans, et sous réserve de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, tout salarié pourra bénéficier d'un bilan de compétences réalisé pendant le temps de travail ou en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une VAE.

Le refus d'effectuer un bilan de compétences n'est pas constitutif d'une faute, ni d'un motif de licenciement.

Ces actions de bilan contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

### Validation des acquis de l'expérience (VAE)

#### Article 3 En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'accordent sur l'importance de toute démarche de validation des acquis de l'expérience permettant à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience professionnelle en vue de l'acquisition :

- d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) établi par la CPNEFP, figurant dans la classification de la convention collective nationale de l'import-export n° 3100, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Tout salarié, quel que soit son contrat de travail, peut ainsi bénéficier de la validation des acquis de l'expérience selon les modalités définies par le code du travail et le présent article.

Les acquis susceptibles de donner lieu à cette validation doivent être en rapport direct avec le contenu du diplôme, du titre ou du CQP enregistrés au RNCP visé par la demande.

La validation des acquis professionnels pourra nécessiter, préalablement à la présentation au jury ou postérieurement en cas de validation partielle, d'un complément de formation qui pourra être mis en oeuvre :

- soit par une période de professionnalisation ;
- soit par le DIF ;
- soit par une action au titre du plan.

Les frais d'accompagnement du candidat à la validation des acquis de l'expérience seront financés par la période de professionnalisation et/ ou par le DIF prioritaire dans les limites des montants préconisés par la branche et financés par l'OPCA désigné.

Les frais de transport et d'hébergement, de rémunération et de repas peuvent être imputables au titre du plan de formation de l'entreprise.

## **Passeport formation**

### **Article 4** En vigueur étendu

Chaque salarié doit être en mesure de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles et ce afin de favoriser sa mobilité externe ou interne.

Dans cette perspective, chaque salarié doit pouvoir, s'il le souhaite, à son initiative, établir son passeport formation.

Le passeport formation, document non obligatoire, est la propriété du salarié.

L'employeur, ou toute autre personne, ne peut obliger le salarié à présenter ce document. Le salarié en garde la responsabilité d'utilisation.

Il peut contenir toutes les informations permettant de définir son parcours professionnel et notamment :

- les diplômes et les titres obtenus en formation initiale ;
- les expériences acquises lors de stages ou de formations ;
- les certifications professionnelles délivrées ;
- la nature et la durée des actions de formation continue suivies.

## **Extension**

### **Article 5** En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 11 octobre 2005.

## **Accord de branche du 23 novembre 2005 relatif à la négociation collective dans les entreprises en l'absence de délégués syndicaux et observatoire paritaire de la négociation collective**

Syndicat des négociations et commissionnaires à l'international (SNCI) ;  
Chambre syndicale des sociétés de commerce international ayant des bureaux à l'étranger (SYNCIBE) ;  
Syndicat des exportateurs-importateurs de textiles (SEIT) ;  
Fédération des entreprises industrielles et commerciales internationales de la mécanique et de l'électronique (FICIME) ;  
Fédération nationale de commerce des négociants spécialisés en produits alimentaires (FIPA) ;  
Union française du commerce chimique (1re section) (UFCC) ;  
Fédération française des syndicats de courtiers en marchandises (FFSCM).

Fédération des services CFDT ;  
Fédération nationale commerce, service et force de vente CFTC.

#### En vigueur étendu

Vu la " Position commune sur les voies et moyens de l'approfondissement de la négociation collective " du 16 juillet 2001 ;

Vu l'article 47 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle et au dialogue social ;

Vu l'article L. 132-26 du code du travail ;

Considérant l'importance de développer et de généraliser le dialogue social et la pratique contractuelle au niveau de l'ensemble des entreprises de la branche quelle que soit leur taille, afin notamment d'éviter de trop grandes disparités de situation entre elles ;

Considérant que la branche constitue le niveau de cohésion sociale intermédiaire entre les règles fixées au plan interprofessionnel et les applications particulières de chaque entreprise ;

Considérant la négociation dans l'entreprise comme essentielle ;

Considérant que le nombre d'entreprises et de salariés couverts par la négociation d'entreprise se trouve limité ;

Considérant que la politique contractuelle dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux doit être normalisée, afin de leur permettre ainsi qu'à leurs salariés d'exercer leur droit à la négociation collective de leurs conditions d'emplois et de travail, il est convenu ce qui suit :

### Chapitre Ier : Force obligatoire de l'accord

#### En vigueur étendu

Aucune disposition négociée au niveau local de l'entreprise ou de l'établissement au titre du présent accord ne peut prévoir de dispositions moins favorables au salarié que les dispositions applicables au niveau de la branche.

Constitue une disposition moins favorable, un accord ou un article d'un accord, qui enlève tout ou partie d'un droit acquis à un salarié au titre de l'application des dispositions conventionnelles de branche ou des dispositions légales en vigueur.

### Chapitre II : Conclusion d'accords d'entreprise avec les représentants élus du personnel par validation paritaire nationale de branche

#### Entreprises concernées

##### Article 2.1

#### En vigueur étendu

Conformément à l'article 47 de la loi du 4 mai 2004, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise, il est établi qu'un accord collectif d'entreprise peut être conclu par les représentants élus du comité d'entreprise ou les délégués du personnel.

#### Modalités de la négociation

##### Article 2.2

#### En vigueur étendu

Le chef d'entreprise qui envisage l'ouverture d'une négociation doit préalablement consulter les représentants élus du comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sur le principe et les modalités d'une telle négociation.

A l'issue de cette consultation préalable, le ou les représentants élus du personnel adhérant à une organisation syndicale reconnue représentative au plan national disposent d'un délai de 1 mois pour accepter le principe de la négociation, ou bien décliner cette offre.

Les représentants du personnel participant à la négociation disposent, à ce titre, d'un crédit d'heures variable suivant la taille de l'entreprise. Ces heures sont rémunérées comme des heures de travail effectif et s'entendent hors temps de réunion de négociation.

Pour ce crédit d'heures spécifique, les parties conviennent de la durée suivante :

- pour les entreprises employant jusqu'à 50 salariés : 7 heures le premier mois de négociation puis 5 heures par mois ;

- pour les entreprises de plus de 50 salariés : 12 heures le premier mois de négociation puis 10 heures par mois.

Les représentants élus du personnel, adhérant à une organisation syndicale reconnue représentative au niveau national et acceptant de négocier, devront informer leur organisation syndicale des thèmes de négociation, de son déroulement et de sa mise en application.

Lorsque, après négociation, un accord a été signé par un ou plusieurs représentants élus du personnel, il ne peut être valable qu'après validation par une

commission paritaire de branche, sans préjudice s'il y a lieu de l'application de l'article L. 132-7 du code du travail.

### **Conditions de majorité**

#### **Article 2.3**

[En vigueur étendu](#)

Pour l'application de cette modalité dérogatoire de négociation, il est établi que l'accord ainsi négocié doit être adopté à la majorité en nombre des représentants élus du personnel, titulaires et suppléants, de l'entreprise concernée. En cas d'égalité de voix, l'accord n'est pas adopté.

### **Validation par la commission paritaire nationale de branche**

#### **Article 2.4**

[En vigueur étendu](#)

Une commission paritaire nationale de validation, composée d'un représentant par organisation syndicale représentative et d'autant de représentants patronaux se réunit dans les 3 mois suivant la réception d'un accord.

Les réunions de la commission paritaire nationale de validation se tiendront, autant que possible, le même jour que les réunions de la commission nationale paritaire de la CCNIE.

Si cela n'est pas possible, les représentants des organisations syndicales participant aux réunions de la commission paritaire nationale de validation seront remboursés de leur frais de voyage et de déplacement sur les bases prévues à l'article 4 de la CCNIE.

Un exemplaire original de l'accord signé par un ou plusieurs représentants élus du personnel est adressé par le chef d'entreprise à la commission paritaire de validation en lettre recommandée avec accusé de réception. Une copie sera adressée sous quinzaine aux organisations syndicales représentatives de la branche.

Cette commission est chargée de contrôler la légalité des accords qui lui sont adressés. Après en avoir délibéré, elle rend un avis en séance à la majorité de chaque collège, pour ou contre, des voix exprimées des membres présents ou représentés.

En cas d'égalité de voix, l'avis est considéré comme défavorable.

Un procès-verbal motivé d'avis favorable ou défavorable est dressé et expédié à l'entreprise concernée.

En cas d'avis défavorable, l'accord ne sera pas applicable dans l'entreprise.

Les organisations syndicales signataires du présent accord pourront informer, si elles le souhaitent, les salariés des entreprises concernées de leur positionnement respectif sur les accords examinés.

### **Entrée en vigueur de l'accord d'entreprise**

#### **Article 2.5**

[En vigueur étendu](#)

Dès réception du procès-verbal de validation, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, le chef d'entreprise en informe les représentants du personnel et procède au dépôt de l'accord auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi ainsi que du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes en y joignant copie du procès-verbal de validation.

L'accord ne pourra être mis en oeuvre qu'après que ce dépôt aura été effectué.

### **Chapitre III : Conclusion d'accords d'entreprise avec un salarié mandaté**

#### **Entreprises visées**

#### **Article 3.1**

[En vigueur étendu](#)

A défaut de délégués syndicaux dans l'entreprise et en l'absence de représentants élus du personnel constatée par un procès-verbal de carence, l'employeur est autorisé à ouvrir des négociations avec un ou des salariés mandatés.

#### **Engagement de la négociation**

#### **Article 3.2**

[En vigueur étendu](#)

Le chef d'entreprise qui souhaite ouvrir une négociation invite les salariés, à l'exclusion des " cadres dirigeants " au sens de l'article L. 212-15-1 du code du travail, à obtenir individuellement d'un syndicat représentatif au plan national un mandat de négociation pour négocier conformément aux dispositions du présent accord dans un délai maximum de 1 mois (1).

Pour cela, le chef d'entreprise communiquera à ce ou ces salariés les coordonnées des organisations syndicales représentatives de la branche.



Cette invitation est faite par lettre adressée au(x) salarié(s), indiquant le ou les thèmes de négociation envisagés, le délai dans lesquels les mandats doivent être remis, et avec copie jointe du présent accord.

Dans tous les cas, la négociation ne pourra s'ouvrir que si au moins un salarié a été dûment mandaté.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-26-III, deuxième alinéa, du code du travail (arrêté du 16 avril 2007, art. 1er).

### **Exercice du mandat de négociation**

#### **Article 3.3**

En vigueur étendu

La lettre de mandat désigne le salarié destinataire ; elle indique les limites de la négociation et les conditions précises (notamment la périodicité) dans lesquelles le mandant sera tenu informé du déroulement de la négociation.

La négociation portera sur l'objet défini dans la lettre d'invitation visée à l'article précédent.

Le mandat vaut soit jusqu'à la conclusion d'un accord, soit jusqu'au constat de désaccord notifié par l'une des parties.

### **Conditions d'exercice du mandat**

#### **Article 3.4**

En vigueur étendu

Chaque salarié titulaire d'un mandat de négociation bénéficie d'un crédit d'heures mensuel variable suivant la taille de l'entreprise.

Ces heures sont rémunérées comme des heures de travail effectif et s'entendent hors temps de réunion de négociation.

Pour ce crédit d'heures spécifique, les parties conviennent de la durée suivante :

- pour les entreprises employant jusqu'à 50 salariés : 7 heures le premier mois de négociation puis 5 heures par mois ;
- pour les entreprises de plus de 50 salariés : 12 heures le premier mois de négociation puis 10 heures par mois.

Les dispositions de l'article L. 412-18 du code du travail sont applicables, dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités, aux salariés titulaires du mandat de négociation institué par le présent accord. Le point de départ de la protection de chaque mandataire est la date de réception par le chef d'entreprise de la lettre de mandat (1).

Les signataires considèrent cette concrétisation de la reconnaissance de l'interlocuteur syndical fondamentale et s'inscrivant dans la volonté partagée d'améliorer le dialogue social et la pratique contractuelle dans les entreprises.

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 132-26-III, alinéa 6, du code du travail (arrêté du 16 avril 2007, art. 1er, rectificatif JORF du 19 mai 2007).

### **Entrée en vigueur de l'accord d'entreprise**

#### **Article 3.5**

En vigueur étendu

Les accords conclus avec un ou plusieurs salariés spécialement mandatés sur la base du présent accord ne peuvent entrer en vigueur qu'après avoir été approuvé par référendum par les salariés de l'entreprise à la majorité des suffrages exprimés et après accomplissement des formalités de dépôt et de publicité prévues par la législation en vigueur.

### **Suivi de l'application de l'accord d'entreprise**

#### **Article 3.6**

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux seront informés de la mise en application des accords ainsi négociés.

### **Information de la branche**

#### **Article 3.7**

En vigueur étendu

Les organisations syndicales représentatives des salariés ayant donné mandat de négociation dans le cadre du présent accord feront parvenir au secrétariat de la commission paritaire les accords d'entreprise signés sur la base de ce mandat.

## Chapitre IV : Thèmes ouverts à la négociation des accords collectifs

### En vigueur étendu

L'article 43 de la loi du 4 mai 2004 permet aux accords d'entreprise ou d'établissement de mettre en oeuvre certaines dispositions du code du travail ou de déroger à celles-ci ; ainsi, conformément aux dispositions légales, la négociation d'accords collectifs d'entreprise ou d'établissement peut porter sur tous les thèmes, exception faite :

- des salaires minima ;
- des grilles de classification ;
- des garanties collectives en matière de protection sociale complémentaire (mentionnées à l'art. L. 912-1 du code de la sécurité sociale) ;
- de la mutualisation des fonds destinés à la formation professionnelle ;
- des personnes handicapées.

Aucune disposition négociée au niveau local de l'entreprise ou de l'établissement au titre du présent accord ne peut prévoir de dispositions moins favorables au salarié que les dispositions applicables au niveau de la branche.

Constitue une disposition moins favorable, un accord ou un article d'un accord qui enlève tout ou partie d'un droit acquis à un salarié au titre de l'application des dispositions conventionnelles de branche ou des dispositions légales en vigueur.

## Chapitre V : L'observatoire paritaire de la négociation collective

### En vigueur étendu

Conformément aux articles 44 et 47 de la loi du 4 mai 2004 et à l'article L. 132-17-1 du code du travail, il est créé un observatoire paritaire de la négociation collective au niveau de la branche de l'import-export.

Il est composé d'un nombre égal de représentants d'employeurs et de salariés à raison de 1 représentant titulaire et de 1 représentant suppléant par organisation syndicale et patronale.

L'observatoire paritaire de branche assurera une fois par an le suivi des accords d'entreprise ainsi conclus, afin de permettre un retour d'expérience nécessaire à l'amélioration du dialogue social de la branche.

## Chapitre VI : Durée de validité - Dépôt, extension, entrée en vigueur

### En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent que le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Un bilan sera effectué 6 mois avant la date anniversaire des 3 ans de vie du présent accord.

Sa dénonciation pourra intervenir à tout moment moyennant un préavis de 3 mois par l'une des parties signataires (1).

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2-IV du code du travail, le présent accord sera notifié par la délégation patronale à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la signature.

La notification, qui sera effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par remise de 1 exemplaire de l'accord signé contre récépissé s'il a été signé en séance, déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du droit d'opposition.

Conformément aux dispositions des articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé par la délégation patronale auprès des services du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de la branche.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 133-8 du code du travail à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

Le texte du présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 23 novembre 2005.

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 132-8 du code du travail telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 26 mai 1983, arrêt n° 1021) aux termes desquelles une convention ou un accord à durée déterminée ne peut faire l'objet d'une dénonciation (arrêté du 16 avril 2007, art. 1er).

## **Avenant du 6 juin 2006 à l'accord du 7 juin 2000 relatif à la réduction du temps de travail**

Le syndicat des négociants et commissionnaires à l'international (SNCI) ;  
L'union professionnelle des opérateurs spécialisés du commerce international (OSCI) ;  
Le syndicat des exportateurs importateurs de textiles (SEIT) ;  
La fédération des entreprises industrielles et commerciales internationales de la mécanique et de l'électronique (FICIME) ;  
La fédération nationale de commerce des négociants spécialisés en produits alimentaires (FIPA) ;  
L'union française du commerce chimique, 1re section (UFCC) ;  
La fédération française des syndicats de courtiers en marchandises (FFSCM),

La fédération nationale du commerce, service et force de vente CFTC ;  
La fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services (FNECS) CGC,

### **Modification de l'article 11 " Compte épargne-temps "**

#### **Article 1** En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 11 " Compte épargne-temps " de l'accord de branche du 7 juin 2000 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans la convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intra-communautaire d'importation-exportation de France métropolitaine (n° 3100) sont modifiées comme suit :

(voir cet article)

### **Force obligatoire de l'avenant**

#### **Article 2** En vigueur étendu

Aucun accord, de quelque nature qu'il soit, ne peut déroger au présent texte, sauf clauses plus favorables aux salariés.

### **Entrée en vigueur de l'avenant**

#### **Article 3** En vigueur étendu

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de son dépôt et de son extension conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Fait à Paris, le 6 juin 2006.

## **Accord du 27 novembre 2006 portant modification de l'article 4 de la convention collective**

Syndicat des négociants et commissionnaires à l'international (SNCI) ;  
Union professionnelle des opérateurs spécialisés du commerce international (OSCI) ;  
Syndicat des exportateurs-importateurs de textiles (SEIT) ;  
Fédération des entreprises industrielles et commerciales internationales de la mécanique et de l'électronique (FICIME) ;  
Fédération nationale de commerce des négociants spécialisés en produits alimentaires (FIPA) ;  
Union française du commerce chimique, 1re section (UFCC) ;  
Fédération française des syndicats de courtiers en marchandises (FFSCM).

Fédération nationale commerce, service et force de vente CFTC ;  
Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services (FNECS) CGC ;  
Fédération des employés et cadres (FEC) CGT-Force ouvrière.

### **Modification de l'article 4 de la convention collective de l'import-export n° 3100**

#### **Article 1** En vigueur étendu

Les alinéas 9 et suivants de l'article 4 de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine (n° 3100) sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

## Dépôt - Entrée en vigueur - Extension

### Article 2 En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2007.

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de son dépôt et de son extension, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

## Avenant du 27 novembre 2006 à l'avenant n° 3 du 16 décembre 1994, relatif à la modification des dispositions relatives au contrat de professionnalisation

Fédération des entreprises industrielles et commerciales internationales de la mécanique et de l'électronique (FICIME) ;  
Fédération nationale de commerce des négociants spécialisés en produits alimentaires (FIPA).

Fédération des services CFDT ;  
Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services (FNECS) CGC.

### Modification de l'article 5.1 Le contrat de professionnalisation

#### Article 1 En vigueur étendu

L'alinéa 8 de l'article 5.1 " le contrat de professionnalisation " de l'avenant n° 3 à l'accord de branche cadre du 16 décembre 1994 relatif aux objectifs de la formation professionnelle et portant adhésion à Intergros des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine n° 3100 est modifié comme suit :

(voir cet article)

### Portée de l'avenant

#### Article 2 En vigueur étendu

Aucun accord, de quelque nature qu'il soit, ne peut déroger au présent texte.

### Entrée en vigueur de l'avenant

#### Article 3 En vigueur étendu

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

## Accord du 22 mai 2007 portant modification de l'article 30 bis de la convention collective

Le syndicat des négociants et commissionnaires à l'international (SNCI) ;

L'union professionnelle des opérateurs spécialisés du commerce international (OSCI) ;

Le syndicat des exportateurs-importateurs de textiles (SEIT) ;

La fédération des entreprises industrielles et commerciales internationales de la mécanique et de l'électronique (FICIME) ;

La fédération nationale de commerce des négociants spécialisés en produits alimentaires (FIPA) ;

L'union française du commerce chimique, 1re section (UFCC) ;

La fédération française des syndicats de courtiers en marchandises (FFSCM),

La fédération des services CFDT ;

La fédération nationale commerce, services et force de vente CFTC ;

La fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services (FNECS) CGC ;

La fédération des employés et cadres (FEC) CGT-FO ;

La fédération des personnels du commerce, de la distribution et des services CGT,

**Article 1**  
En vigueur étendu

L'article 30 bis de la convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine est complété comme suit :

« L'augmentation de la prime d'ancienneté ne peut en aucun cas se substituer aux éventuelles augmentations de salaires. »

**Article 3**  
En vigueur étendu

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger en tout ou partie aux dispositions du présent accord sauf clauses plus favorables aux salariés.

**Article 4**  
En vigueur étendu

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

## **Accord du 22 mai 2007 portant modification des articles 32 et 33 de la convention collective**

Le syndicat des négociants et commissionnaires à l'international (SNCI) ;

L'union professionnelle des opérateurs spécialisés du commerce international (OSCI) ;

Le syndicat des exportateurs-importateurs de textiles (SEIT) ;

La fédération des entreprises industrielles et commerciales internationales de la mécanique et de l'électronique (FICIME) ;

La fédération nationale de commerce des négociants spécialisés en produits alimentaires (FIPA) ;

L'union française du commerce chimique, 1re section (UFCC) ,

La fédération française des syndicats de courtiers en marchandises (FFSCM),

La fédération des services CFDT ;

La fédération nationale commerce, services et force de vente CFTC ;

La fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services (FNECS) CGC ;

La fédération des employés et cadres (FEC) CGT-FO ;

La fédération des personnels du commerce de la distribution et des services CGT,

**Article 1**  
En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 32 de la convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine sont modifiées comme suit :

« Une commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation siégera à Paris. Elle sera composée :

- pour les salariés, de 2 représentants au maximum de chacune des organisations syndicales représentatives au plan national ;
- pour les employeurs, de représentants de chacune des organisations syndicales signataires, le nombre total de ces représentants présents ou représentés étant égal au nombre des représentants des salariés.

Les membres titulaires pourront être remplacés par des membres suppléants désignés par les organisations syndicales.

Un membre salarié ou employeur ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise est partie, il doit alors se faire remplacer.

La commission nationale paritaire aura pour rôle :

- de veiller au respect et à la bonne application de la présente convention ;
- de résoudre les difficultés d'interprétation et d'application de la présente convention ;
- de rechercher une solution amiable aux conflits collectifs du travail ayant pour origine des difficultés d'interprétation ou d'application de la convention ;
- de connaître, si les parties en décident ainsi, les conflits individuels relatifs à l'application de la présente convention et de ses annexes.

Réunie, sur la demande de la partie la plus diligente, après convocation adressée à toutes les organisations signataires ou adhérentes, elle devra siéger le jour de la réunion suivante de la commission paritaire nationale, et en tout état de cause dans les 2 mois suivant la réception de cette demande. En cas d'urgence, ces délais pourront être raccourcis à la demande de la majorité des membres de la commission.

Les décisions seront prises dans la quinzaine suivante. Elle ne pourra statuer que sur les points précis qui auront provoqué sa convocation. »

## Article 2

En vigueur étendu

L'article 33 de la convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine est supprimé.

## Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

## Avenant du 22 mai 2007 à l'avenant n° 3 à l'accord du 19 décembre 1994 portant adhésion à FORCO

Fédération des entreprises industrielles et commerciales internationales de la mécanique et de l'électronique (FICIME) ;

Fédération nationale de commerce des négociants spécialisés en produits alimentaires (FIPA).

Fédération des services CFDT ;

Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services (FNECS) CGC.

## Article 1

En vigueur étendu

L'article 3 nouveau : « Ressources de la section » de l'avenant n° 3 à l'accord de branche-cadre du 19 décembre 1994 portant adhésion à FORCO des entreprises adhérentes de la FICIME et de la FIPA relevant de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine n° 3100 est modifié comme suit :

« Les ressources de la section sont notamment constituées par les contributions des entreprises relevant du champ d'application dont le versement à la section est rendu obligatoire en application des dispositions définies ci-après.

Pour les entreprises employant 20 salariés et plus :

Les contributions suivantes sont obligatoirement versées au FORCO et sont réparties comme suit :

- 0,50 % de leur masse salariale annuelle brute pour le financement des périodes et actions liées au contrat de professionnalisation, des actions reconnues prioritaires au titre du DIF et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur ;

- un minimum de 10 % du 0,9 % au titre du solde de leurs obligations pour le financement des actions menées dans le cadre du plan, au titre du DIF et de toute autre dépense prévue par la réglementation en vigueur.

Sans préjudice du versement minimum visé ci-dessus, l'entreprise doit, en outre, verser l'intégralité des sommes correspondant au reliquat disponible au 31 décembre de chaque année ; ce reliquat est constitué par la différence entre le montant de l'obligation légale de l'entreprise au titre du plan de formation et les dépenses réalisées par elle avant le 31 décembre de chaque année, pour l'exécution de son plan de formation.

Pour les entreprises employant de 10 à 19 salariés :

Les contributions suivantes sont obligatoirement versées au FORCO et sont réparties comme suit :

- 0,15 % au titre des contrats et périodes de professionnalisation, des actions reconnues prioritaires au titre du DIF et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur.

- 0,40 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation, des actions menées au titre du droit individuel à la formation et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur. »

## Article 2

En vigueur étendu

L'article 12 nouveau : « Droit individuel à la formation » de l'avenant n° 3 à l'accord de branche-cadre du 19 décembre 1994 portant adhésion à FORCO des entreprises adhérentes de la FICIME et de la FIPA relevant de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine n° 3100 est modifié comme suit :

« Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie conformément à l'article L. 933-1 du code du travail chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 21 heures.

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée pro rata temporis avec un plancher minimum de 10 heures par an.

Le cumul des droits est ouvert sur une période de 6 ans, ou pour les salariés à temps partiel, au montant cumulé des heures calculées chaque année. Au terme de cette durée, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à 126 heures.

Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées sur la base des droits annuels acquis pro rata temporis.

Les droits sont acquis au titre de l'année civile.

Pour l'année 2004, tout salarié ayant 1 année d'ancienneté au 5 mai 2004 bénéficiera au 31 décembre 2004 de 14 heures pour un temps plein au titre du DIF, qu'il pourra utiliser à compter du 1er janvier 2005.

Chaque salarié doit obligatoirement être informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation au cours

du 1er trimestre de l'année civile suivante.

Le droit individuel à la formation s'exerce, par principe, hors du temps de travail. Il peut s'exercer en partie pendant le temps de travail sous réserve d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié.

Le choix de l'action de formation envisagée est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur. Ce dernier dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Sont considérées prioritaires les actions réalisées au titre du DIF dans les domaines suivants :

- apprentissage et perfectionnement des langues ;
- bureautique / informatique : outils et logiciels qui sont utilisés dans le cadre professionnel ou non ;
- environnement / développement durable.

Le DIF prioritaire ne pourra avoir lieu que pendant le temps de travail.

Les coûts pédagogiques relatifs à ces actions pourront être financés par le FORCO au titre des fonds mutualisés de la professionnalisation, dans la limite d'un plafond fixé par la CPNEFP.

Les coûts relatifs à la rémunération, et aux autres frais (hébergement, restauration, déplacement, etc.) sont financés par l'employeur, notamment dans le cadre du plan de formation.

Les priorités définies pourront faire l'objet de compléments et / ou modifications sur proposition de la CPNEFP à la commission paritaire, en vue de la conclusion d'un avenant au présent accord.

Les dispositions relatives au DIF prioritaire sont applicables dans les entreprises de 250 salariés et moins. (1)

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié.

Lorsque les heures de formation sont effectuées hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur d'une allocation légale de formation qui correspond à 50 % de sa rémunération nette. Le montant de l'allocation de formation ainsi que les frais de formation correspondant aux droits ouverts sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue.

Lorsque durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du DIF, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (CIF) dont relève son entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

Le droit individuel à la formation est transférable en cas de licenciement du salarié sauf pour faute grave ou lourde. Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin du préavis.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.

En cas de départ à la retraite, le DIF n'est pas transférable. »

(1) Avenant du 18 décembre 2013, article 1er : La phrase : « Les dispositions relatives au DIF prioritaire sont applicables dans les entreprises de 250 salariés et moins » est suspendue jusqu'au 31 décembre 2014.

En conséquence, les dispositions relatives au DIF prioritaire s'appliquent dans toutes les entreprises sans condition d'effectif jusqu'au 31 décembre 2014.

### **Article 3** En vigueur étendu

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger en tout ou partie aux dispositions du présent avenant sauf clauses plus favorables aux salariés.

### **Article 4** En vigueur étendu

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

## **Accord du 18 septembre 2007 portant modification de l'article 17 de la convention**

Syndicat des négociants et commissionnaires à l'international (SNCI) ;

Union professionnelle des opérateurs spécialisés du commerce international (OSCI) ;

Syndicat des exportateurs-importateurs de textiles (SEIT) ;

Fédération des entreprises industrielles et commerciales internationales de la mécanique et de l'électronique (FICIME) ;

Fédération nationale de commerce des négociants spécialisés en produits alimentaires (FIPA) ;

Union française du commerce chimique, 1re section (UFCC) ;

Fédération française des syndicats de courtiers en marchandises (FFSCM).

Fédération des services CFDT ;

Fédération nationale commerce, services et force de vente CFTC ;

**Article 1**  
En vigueur étendu

L'article 17 de la CCNIE est modifié comme suit :

« En cas de maladie ou d'accident, l'intéressé devra en informer son employeur dans un délai maximum de 48 heures, sauf en cas de force majeure.

En cas de maladie ou d'accident dûment constatés par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les appointements mensuels seront payés à plein salaire sur les bases suivantes :

ANNÉE DE PRÉSENCE CONTINUE dans l'entreprise	PAIEMENT DES APPOINTEMENTS
1 an	1 mois
3 ans	1 mois 1 / 2
5 ans	2 mois
10 ans	2 mois 1 / 4
15 ans	2 mois 1 / 2
20 ans	2 mois 3 / 4
25 ans	3 mois
30 ans	3 mois 1 / 4
32 ans	3 mois 1 / 2
35 ans et au-delà	4 mois

Si plusieurs arrêts maladie sont accordés à un salarié au cours d'une même année civile, la durée du paiement ne pourra excéder au total celle des périodes fixées ci-dessus.

Lorsqu'un arrêt maladie est à cheval sur 2 années civiles, les droits à indemnisation pour la totalité de cet arrêt sont appréciés au 1er jour de l'arrêt.

Par exemple, un salarié ayant 6 ans d'ancienneté est arrêté du 1er au 15 mars année N et du 1er décembre année N au 1er février année N + 1.

Il est indemnisé du 1er mars au 15 mars et du 1er décembre au 15 janvier.

Les indemnités seront réduites de la valeur des prestations journalières auxquelles les intéressés ont droit au titre de la sécurité sociale, des accidents du travail ou de tout autre régime de prévoyance comportant participation financière de l'entreprise.

Pendant la même période, les salariés auront l'obligation de déclarer ces prestations.

Pour l'appréciation des droits, les périodes d'arrêt consécutives à un accident de travail ne se cumulent pas avec les périodes d'arrêt de congé maladie. »

**Article 2**  
En vigueur étendu

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger en tout ou partie aux dispositions du présent accord sauf clauses plus favorables aux salariés.

**Article 3**  
En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2008.

## Accord du 18 septembre 2007 portant modification de l'article 24 de la convention

Syndicat des négociants et commissionnaires à l'international (SNCI) ;

Union professionnelle des opérateurs spécialisés du commerce international (OSCI) ;

Syndicat des exportateurs-importateurs de textiles (SEIT) ;

Fédération des entreprises industrielles et commerciales internationales de la mécanique et de l'électronique (FICIME) ;

Fédération nationale de commerce des négociants spécialisés en produits alimentaires (FIPA) ;

Union française du commerce chimique, 1re section (UFCC) ;

Fédération française des syndicats de courtiers en marchandises (FFSCM).

Fédération des services CFDT ;

Fédération nationale commerce, services et force de vente CFTC ;

Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC ;



**Article 1**  
En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 24 de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine (n° 3100) sont modifiées comme suit :

« Les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les jours d'absence pour maladie constatée par certificat médical ou pour accouchement, intervenus au cours de l'année, ne peuvent entraîner une réduction du nombre de jours de congé annuel prévus à la présente convention.

Lorsqu'un arrêt maladie débute pendant les congés payés d'un salarié, ces jours de congés payés seront bien décomptés comme des congés payés et indemnisés comme tels par l'entreprise. »

**Article 2**  
En vigueur étendu

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger en tout ou partie aux dispositions du présent accord, sauf clauses plus favorables aux salariés.

**Article 3**  
En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

## **Avenant du 17 mars 2008 relatif au droit individuel à la formation**

Fédération des entreprises industrielles et commerciales internationales de la mécanique et de l'électronique (FICIME) ;

Fédération nationale de commerce des négociants spécialisés en produits alimentaires (FIPA).

Fédération des services CFDT ;

Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services (FNECS) CGC ;

Fédération des personnels du commerce, de la distribution et des services CGT.

**Article 1**  
En vigueur étendu

L'alinéa 8 de l'article 12 « Droit individuel à la formation » de l'avenant n° 3 à l'accord de branche cadre du 19 décembre 1994 portant adhésion à FORCO des entreprises adhérentes de la FICIME et de la FIPA relevant de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine n° 3100, tel que modifié par l'avenant du 22 mai 2007, est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le droit individuel à la formation s'exerce, par principe, hors du temps de travail. Il peut s'exercer en tout ou partie pendant le temps de travail sous réserve d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié. »

**Article 2**  
En vigueur étendu

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger en tout ou partie aux dispositions du présent accord sauf clauses plus favorables aux salariés.

**Article 3**  
En vigueur étendu

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail.

Il sera procédé, dans les meilleurs délais, aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

## **Avenant du 17 mars 2008 relatif au droit individuel à la formation**

Syndicat des négociants et commissionnaires à l'international (SNCI) ;

Union professionnelle des opérateurs spécialisés du commerce international (OSCI) ;

Syndicat des exportateurs-importateurs de textiles (SEIT) ;

Union française du commerce chimique 1re section (UFCC) ;

Fédération française des syndicats de courtiers en marchandises (FFSCM).

Fédération des services CFDT ;

Fédération nationale commerce, services et force de vente CFTC ;

Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services (FNECS) CGC ;

Fédération des employés et cadres (FEC) CGT-FO ;

Fédération des personnels du commerce, de la distribution et des services CGT.

### **Article 1** En vigueur étendu

L'alinéa 6 de l'article 13 « Droit individuel à la formation » de l'avenant n° 3 à l'accord de branche cadre du 16 décembre 1994 relatif aux objectifs de la formation professionnelle et portant adhésion à Intergros des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine n° 3100 est remplacé par les dispositions suivantes :  
« Le droit individuel à la formation s'exerce, par principe, hors du temps de travail. Il peut s'exercer en tout ou partie pendant le temps de travail sous réserve d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié. »

### **Article 2** En vigueur étendu

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger en tout ou partie aux dispositions du présent accord sauf clauses plus favorables aux salariés.

### **Article 3** En vigueur étendu

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail.

Il sera procédé, dans les meilleurs délais, aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

## **Avenant du 17 mars 2008 à l'accord du 7 juin 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail**

Syndicat des négociants et commissionnaires à l'international (SNCI) ;

Union professionnelle des opérateurs spécialisés du commerce international (OSCI) ;

Syndicat des exportateurs-importateurs de textiles (SEIT) ;

Fédération des entreprises industrielles et commerciales internationales de la mécanique et de l'électronique (FICIME) ;

Fédération nationale de commerce des négociants spécialisés en produits alimentaires (FIPA) ;

Union française du commerce chimique 1re section (UFCC) ;

Fédération française des syndicats de courtiers en marchandises (FFSCM).

Fédération nationale commerce, service et force de vente CFTC ;

Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services (FNECS) CGC.

### **Article 1** En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 212-1 du code du travail, la durée hebdomadaire du travail est fixée à 35 heures par semaine.

La durée conventionnelle annuelle de travail, en cas de modulation, reste fixée à 1 596 heures de travail.

**Article 2**  
En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 7 de l'accord de branche du 7 juin 2000 dans la convention collective de l'import-export n° 3100 sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures, hors modulation.

Dans le cadre de la modulation du temps de travail, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 130 heures. »

**Article 3**  
En vigueur étendu

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger en tout ou partie aux dispositions du présent accord sauf à prévoir un contingent d'heures supplémentaires d'un volume inférieur à celui fixé par le présent accord.

(1) Article exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3121-11 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, aux termes desquelles des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel défini par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.

(Arrêté du 7 novembre 2008, art. 1er)

**Article 4**  
En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

## **Avenant du 21 novembre 2008 relatif à la négociation collective**

Syndicat des négociants et commissionnaires à l'international (SNCI) ;

Union professionnelle des opérateurs spécialisés du commerce international (OSCI) ;

Syndicat des exportateurs-importateurs de textiles (SEIT) ;

Fédération des entreprises industrielles et commerciales internationales de la mécanique et de l'électronique (FICIME) ;

Fédération nationale de commerce des négociants spécialisés en produits alimentaires (FIPA) ;

Union française du commerce chimique, 1re section (UFCC) ;

Fédération française des syndicats de courtiers en marchandises (FFSCM).

Fédération des services CFDT ;

Fédération nationale commerce, services et force de vente CFTC ;

Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC.

**Article 1**  
En vigueur étendu

L'accord du 23 novembre 2005 relatif à la négociation collective dans les entreprises en l'absence de délégués syndicaux et relatif à l'observatoire paritaire de la négociation collective dans la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage, de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation est renouvelé jusqu'au 31 décembre 2009.

**Article 2**  
En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé, dans les meilleurs délais, aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

## Avenant du 29 mai 2009 relatif à la période d'essai

SNCI ;  
OSCI ;  
SEIT ;  
FICIME ;  
FIPA ;  
UFCC ;  
FFSCM.  
FS CFDT ;  
CSFV CFTC.

### En vigueur étendu

#### 1. Modification de l'article 9 de la convention

L'article 9 « Clauses communes » est modifié comme suit :

« Un examen technique préliminaire pourra être demandé. Il sera payé au taux minimum de la catégorie professionnelle correspondante lorsque sa durée excédera une demi-journée.

L'exécution de cet examen ne constitue pas un engagement à l'essai.

La durée de la période d'essai est fixée à :

- 2 mois pour les employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise ;
- 4 mois pour les cadres.

Tout engagement est confirmé par écrit. Excepté pour des contrats à durée déterminée, pour lesquels il conviendra de se référer aux dispositions légales.

Dans les 2 semaines précédant la fin de la période d'essai, et après un entretien en justifiant la nécessité, elle pourra être prolongée une fois de la moitié de la période initiale en cas d'intérêt motivé et avec l'accord du salarié.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, à la période d'essai initiale ou renouvelée, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures.

Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

- pour rechercher un emploi pendant les périodes de préavis susvisées, le salarié peut s'absenter 2 heures par jour ouvré, sous réserve de prévenir le chef d'établissement. Ces absences ne doivent pas donner lieu à une réduction de la rémunération lorsque l'employeur a pris l'initiative de la résiliation du contrat.

En cas de résiliation du contrat à l'initiative de l'employeur pendant la période d'essai, le personnel ayant trouvé un nouvel emploi avant la fin de la période d'essai se verra accorder toutes facilités pour occuper rapidement ce nouvel emploi.

Dans ce cas, l'intéressé n'aura auprès de l'employeur aucune indemnité à verser pour inobservation du préavis. De son côté, l'employeur n'aura aucune obligation de verser le salaire correspondant à la période de préavis non exécutée.

La visite médicale demandée par l'employeur conformément à la loi, à l'occasion de l'engagement, sera passée soit par le médecin du travail attaché à l'entreprise, soit par le médecin désigné par celle-ci et à sa charge. Elle devra intervenir dans les délais fixés par la loi. »

### En vigueur étendu

#### 2. Force obligatoire de l'accord

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger en tout ou partie aux dispositions du présent accord sauf clauses plus favorables aux salariés.

### En vigueur étendu

#### 3. Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L.

2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

## **Avenant n° 2 du 22 juin 2009 à l'accord du 19 janvier 2004 relatif à la prévoyance**

Le SEIT ;

La FICIME ;

La FIPA ;

La FFSCM ;

L'UFCC ;

Le SNCI ;

L'OSCI,

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

### **Article 1**

#### **En vigueur étendu**

Le présent avenant a pour objet de maintenir les garanties prévues par le régime de prévoyance des salariés non cadres et cadres de la convention collective nationale n° 3100 des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation et d'exportation (accord de branche du 19 janvier 2004, modifié par l'avenant n° 1 du 3 septembre 2004), en application du dispositif de portabilité instauré par l'article 14 de l'accord national interprofessionnel relatif à la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009.

### **Article 2**

#### **En vigueur étendu**

Un nouvel article 2. 7 est inséré dans l'accord de branche du 19 janvier 2004 instaurant un régime de prévoyance collective, rédigé comme suit.

« Article 2. 7

Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

2. 7. 1. Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de rupture ou de fin du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation par le régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié non cadre ou cadre, défini à l'article 1er de l'accord de branche du 19 janvier 2004, bénéficie du maintien des garanties prévues aux articles :

- article 2. 1. Incapacité ;
- article 2. 2. Invalidité ;
- article 2. 3. Décès ;
- article 2. 4. Rente temporaire de conjoint (OCIRP) (1) ;
- article 2. 5. Rente éducation (OCIRP) ;
- article 2. 6. Frais d'obsèques.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail, qu'elles soient prévues par la convention collective n° 3100 ou par les autres modalités de mise en place des garanties relatives à la prévoyance et aux frais de santé définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

La garantie incapacité de travail est maintenue au-delà de la période « mensualisation » correspondant au maintien de salaire au titre des obligations conventionnelles de l'employeur telles que libellées à l'article 17 de la convention collective nationale. L'ancienneté retenue pour définir les droits à mensualisation est déterminée à la date de cessation du contrat de travail du salarié.

Les droits garantis par le régime de prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié a droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période.

Le dispositif de portabilité s'applique aux ruptures ou fins de contrat de travail, tels que définis précédemment (art. 2. 7. 1), dont la date est égale ou postérieure au 1er juillet 2009.

2. 7. 2. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini à l'article 3 de l'accord de branche du 19 janvier 2004, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de rupture ou de fin du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

2. 7. 3. Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur désigné.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi, ou dès qu'il ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage.

La suspension des allocations du régime obligatoire 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.

#### 2. 7. 4. Financement de la portabilité

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par la cotisation des salariés en activité (part patronale et part salariale) définie à l'article 5 de l'accord de branche du 19 janvier 2004.

Une période d'observation de 18 mois à compter de la date d'effet du présent avenant (1er juillet 2009) est prévue. A l'issue de ce délai, lors de la présentation annuelle des résultats du régime, un bilan d'application du dispositif de portabilité sera établi.

#### 2. 7. 5. Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur, les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur.

Les anciens salariés relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

#### 2. 7. 6. Révision du dispositif de portabilité

Le contenu du présent avenant est susceptible d'évoluer en fonction des interprétations de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 par ses signataires. Ces modifications seront constatées par voie d'avenant. »

(1) OCIRP : organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, siège social : 10, rue de Cambacérès, 75008 Paris.

### **Article 3** En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le 1er juillet 2009.

### **Article 4** En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes en un nombre suffisant d'exemplaires.

Les signataires en demandent l'extension, et ce en application de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

## **Avenant du 22 juin 2009 portant adhésion à FORCO**

FICIME ;

FIPA.

FS CFDT ;

FNECS CFE-CGC.

### **Article 1** En vigueur étendu

La phrase « Les dispositions relatives au DIF prioritaire sont applicables dans les entreprises de 250 salariés et moins » est suspendue jusqu'au 31 décembre 2010. En conséquence, les dispositions relatives au DIF prioritaire s'appliquent dans toutes les entreprises sans condition d'effectif jusqu'au 31 décembre 2010.

### **Article 2** En vigueur étendu

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger en tout ou partie aux dispositions du présent accord sauf clauses plus favorables aux salariés.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives, à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

## Accord du 22 juin 2009 relatif à l'épargne salariale

SEIT ;  
FICIME ;  
FIPA ;  
FFSCM ;  
UFCC ;  
SNCI ;  
OSCI.  
FNECS CFE-CGC ;  
CSFV CFTC ;  
FS CFDT.

### Préambule

#### En vigueur étendu

Le présent accord est conclu en application de l'article 9 de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social, et plus globalement des articles L. 3322-2 et suivants du code du travail. Cet accord marque ainsi la volonté des signataires de faciliter la mise en oeuvre la plus large possible du dispositif de la participation, et son développement, y compris dans les entreprises de moins de 50 salariés, et plus globalement d'encourager l'accès aux différents dispositifs d'épargne salariale.

Il est rappelé que les sommes versées au titre de la participation ne peuvent se substituer à aucun élément de rémunération en vigueur dans l'entreprise et que l'absence de bénéfices, l'année ou les années précédentes, ne dispense pas les entreprises de 50 salariés et plus d'être couvertes par un accord de participation.

L'épargne salariale couvre un ensemble de dispositifs qui permettent d'associer les intérêts des salariés et ceux des entreprises.

La participation permet au salarié de recevoir une partie du bénéfice de son entreprise et devient de ce fait plus sensible à la réussite de celle-ci.

L'intéressement a un objectif différent de la participation. Il ne s'agit pas nécessairement de répartir des bénéfices acquis mais également d'associer le salarié au développement de son entreprise. Ce système souple permet de fixer des paramètres propres à chaque entreprise avec en correspondance une prime d'intéressement liée à la progression de ces indicateurs d'un exercice sur l'autre.

Ces deux mécanismes sont les fondements de l'épargne salariale. Ils alimentent des fonds collectifs. Les gestionnaires de ces fonds doivent mettre à la disposition des épargnants une gamme de produits qui permettent, d'une part, de mettre les ressources de ces fonds à disposition des entreprises et, d'autre part, de gérer au mieux les intérêts de ces épargnants. Ils ont également un devoir d'information régulière et transparente des détenteurs de parts et de leurs représentants.

L'articulation et la définition des sources d'alimentation et de gestion de l'épargne salariale est l'objet de cet accord.

### TITRE Ier CLAUSES COMMUNES

#### Article 1

##### En vigueur étendu

Les entreprises susceptibles d'adhérer à l'accord de participation et / ou au PEI et / ou au PERCOI sont les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine (CCNIE n° 3100).

#### Article 2

##### En vigueur étendu

Le présent accord est conclu à durée indéterminée et prend effet à compter de la date de son dépôt.

Il sera déposé, ainsi que les règlements du PEI et du PERCOI, auprès des services du ministère du travail et son extension sera demandée.

Il pourra être dénoncé par tout ou partie des signataires, conformément aux dispositions légales.

Il peut être révisé conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

#### Article 3

##### En vigueur étendu

Les parties choisissent d'un commun accord les sociétés spécialisées du groupe Malakoff Médéric en tant que gestionnaire du PEI et du PERCOI institués par le présent accord.

#### Article 4

##### En vigueur étendu

Un comité paritaire de suivi est institué au niveau de la branche. Il a pour objet d'assurer le suivi quantitatif et qualitatif du présent accord. Il est composé des membres de la commission paritaire nationale.

Il se réunit une fois par an pour examiner un tableau de bord établi par l'organisme de gestion avec notamment les principaux indicateurs de suivi suivants : encours déposés sur les fonds proposés, nouveaux contrats conclus au cours de la période, montant moyen de versement par salarié, nombre total des rachats, les arbitrages, les commissionnements et les montants facturés.

Il peut également se réunir à titre exceptionnel à la demande de la majorité de ses membres.

Le teneur de compte informera la commission paritaire de l'adhésion des entreprises à l'accord de branche avec autorisation de ces dernières.

## **Article 5** En vigueur étendu

Avant de soumettre les différends aux tribunaux compétents, le chef d'entreprise et son personnel épargnant s'efforceront de les résoudre à l'amiable.

## **Article 6** En vigueur étendu

Les entreprises qui décident d'appliquer le présent accord sur la participation, le PEI ou le PERCOI ne peuvent déroger de façon moins favorable aux salariés aux dispositions prévues par le présent accord.

## **TITRE II PARTICIPATION AUX RÉSULTATS DE L'ENTREPRISE**

### En vigueur étendu

Les entreprises de la branche peuvent opter pour l'accord de participation de branche ainsi négocié selon les modalités prévues à l'article L. 3322-6 du code du travail.

Dans la mesure où l'accord de participation ouvre un choix aux entreprises, les clauses spécifiques retenues au niveau de l'entreprise doivent être précisées.

## **Article 1** En vigueur étendu

La somme attribuée à l'ensemble des bénéficiaires au titre de chaque exercice est appelée réserve spéciale de participation (RSP).

Après clôture des comptes de chaque exercice, le montant de la RSP est déterminé, conformément aux dispositions des titres II et IV du livre III de la 3e partie (législative et réglementaire) du code du travail.

Le montant global de la RSP est obtenu par application d'une formule de calcul dite « formule légale ». Il est toutefois possible de déroger à la formule légale en retenant une formule de calcul différente dite « formule dérogatoire » sous réserve de respecter les caractères généraux de la participation et d'assurer aux bénéficiaires des avantages au moins équivalant à ceux de la formule « légale ».

L'entreprise choisit la formule qu'elle souhaite appliquer pour le calcul de sa réserve spéciale de participation.

Option 1. - Formule légale :

$$RSP = 1/2 (B - 5 \% C) \times S/VA$$

B représente le bénéfice de l'entreprise réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, tel qu'il est retenu pour être imposé à l'impôt sur le revenu ou au taux de l'impôt sur les sociétés, majoré des bénéfices exonérés en application du code général des impôts, et diminué de l'impôt correspondant. Ce montant est attesté par le commissaire aux comptes ou l'inspection des impôts.

L'entreprise ne peut déduire du bénéfice fiscal servant de base de calcul que les déficits fiscaux constatés au cours des seuls 5 exercices antérieurs à l'exercice en cours.

C représente les capitaux propres comprenant le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt et les provisions réglementées constituées en franchise d'impôts par application d'une disposition particulière du code général des impôts ; leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la réserve spéciale de participation est calculée. Toutefois, en cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital social est pris en compte pro rata temporis. Le montant des capitaux propres est attesté par le commissaire aux comptes ou l'inspection des impôts.

S représente les salaires versés au cours de l'exercice. Ils sont déterminés selon les règles prévues pour le calcul des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

VA représente la valeur ajoutée par l'entreprise, soit le total des postes suivants du compte de résultats, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :

- charges de personnel ;
- impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;
- charges financières ;
- dotations de l'exercice aux amortissements ;
- dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;
- résultat courant avant impôts.

Option 2. - Formule dérogatoire :

Le mode de calcul dérogatoire doit s'appliquer à au moins un exercice dont les résultats n'étaient ni connus ni prévisibles au moment de l'adhésion au présent accord. Les résultats sont considérés comme prévisibles dès le premier jour de la deuxième moitié de l'exercice.

$$RSP = 1/2 B \times S/VA$$

B représente le bénéfice de l'entreprise réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, tel qu'il est retenu pour être imposé à l'impôt sur le revenu ou au taux de l'impôt sur les sociétés, majoré des bénéfices exonérés en application du code général des impôts, et diminué de l'impôt correspondant. Ce montant est attesté par le commissaire aux comptes ou l'inspection des impôts.

S représente les salaires versés au cours de l'exercice. Ils sont déterminés selon les règles prévues pour le calcul des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du



code de la sécurité sociale.

VA représente la valeur ajoutée par l'entreprise, soit le total des postes suivants du compte de résultats, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :

- charges de personnel ;
- impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;
- charges financières ;
- dotations de l'exercice aux amortissements ;
- dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;
- résultat courant avant impôts.

Le montant de la RSP calculé selon le mode dérogatoire :

- est plafonné à 50 % du bénéfice net comptable ou selon le choix exprimé par l'entreprise ;
- soit au bénéfice net comptable diminué de 5 % des capitaux propres ;
- soit au bénéfice net fiscal diminué de 5 % des capitaux propres ;
- soit à 50 % du bénéfice net fiscal ;
- ne peut en aucun cas être inférieur au montant qui résulterait de l'application de la formule légale. Il est expressément convenu que pour un exercice où l'application de la formule dérogatoire aboutirait à une RSP inférieure à celle obtenue par application de la formule légale, le calcul de la RSP pour cet exercice se fera par application de la formule légale.

## **Article 2** En vigueur étendu

Sont bénéficiaires de la réserve spéciale de participation :

Tous les salariés des entreprises appliquant la convention collective de l'import-export ayant une ancienneté d'au moins 3 mois dans leur entreprise bénéficient de la participation au titre du présent accord, dès lors que leur entreprise l'applique.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail (à durée déterminée ou indéterminée) exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent.

La notion d'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, puissent être déduites du calcul de l'ancienneté.

Les dirigeants, leur conjoint collaborateur ou associé (marié ou pacsé) et les mandataires sociaux, sous réserve de justifier de l'ancienneté prévue par le présent accord, peuvent également bénéficier de la participation dans les entreprises de :

- 1 salarié à moins de 50 salariés, appliquant la formule légale ou dérogatoire de calcul de la RSP, dans les mêmes conditions que les salariés ;
- 50 à 250 salariés, appliquant la formule dérogatoire de calcul de la RSP, uniquement sur la quote-part excédant le montant qui aurait résulté d'un calcul effectué en application de la formule légale (ils ne bénéficient pas de la participation calculée selon la formule légale).

Les seuils d'effectif ci-dessus sont atteints lorsque l'entreprise comprend au moins 1 salarié pendant 6 mois consécutifs ou non au cours de l'exercice considéré.

## **Article 3** En vigueur étendu

Règles de répartition des droits

La réserve spéciale de participation est répartie entre les bénéficiaires selon les règles suivantes, au choix de l'entreprise :

- soit uniformément ;
- soit proportionnellement au salaire brut perçu par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré, déterminé selon les règles prévues à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et, le cas échéant, de la rémunération annuelle ou du revenu professionnel des chefs d'entreprise, de leur conjoint collaborateur ou associé (marié ou pacsé) et des mandataires sociaux imposés à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

Le total du salaire servant de base à la répartition proportionnelle ne peut excéder une somme au plus égale à 4 fois le plafond annuel moyen de la sécurité sociale.

Pour les périodes d'absences visées aux articles L. 1225-16 et suivants, L. 1225-37 et suivants et L. 1226-7 du code du travail (périodes de congés de maternité et d'adoption et périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail et maladie professionnelle), les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent, conformément aux dispositions de l'article D. 3324-11 du code du travail ;

- soit proportionnellement à la durée de présence au cours de l'exercice.

La durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice s'entend des périodes de travail effectif, des périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme telles (congés payés, exercice de mandats de représentation du personnel, exercice des fonctions de conseiller prud'homal).

En outre, conformément à l'article L. 3324-6 du code du travail, sont assimilées à des périodes de présence les périodes de congés de maternité ou d'adoption ainsi que les périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle ;

- soit par utilisation conjointe des critères de salaire et de la durée de présence, chaque critère étant appliqué à une sous-masse distincte. En conséquence :
  - une partie de la réserve, égale à 50 % de son montant, est répartie proportionnellement au temps de présence du bénéficiaire dans l'entreprise au cours de l'exercice considéré ;
  - et une partie de la réserve, égale à 50 % de son montant, est répartie proportionnellement aux salaires de chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré.

Plafonnement individuel des droits

Le montant des droits susceptibles d'être attribué à un même bénéficiaire ne pourra, pour un même exercice, excéder une somme égale aux 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale.

Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans la même entreprise, ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence.

Les sommes qui, en application du plafonnement individuel des droits, n'auraient pu être mises en distribution seront immédiatement réparties entre tous les bénéficiaires n'atteignant pas ce plafond. Ce plafond ne pourra être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire.

Si des sommes subsistent encore après cette deuxième répartition, il sera procédé à une nouvelle répartition entre tous les bénéficiaires n'ayant pas atteint le plafond, et ainsi de suite.

Si un reliquat subsiste alors que tous les bénéficiaires ont atteint le plafond individuel, il demeure dans la réserve spéciale de participation et sera réparti au cours

des exercices ultérieurs.

#### **Article 4** En vigueur étendu

Les droits attribués aux bénéficiaires au titre de la participation aux résultats de l'entreprise seront affectés selon le choix de l'entreprise :

- soit sur le PEI de la branche import-export auquel l'entreprise a adhéré ;
- soit sur le PEI et/ou le PERCOI de la branche import-export auxquels l'entreprise a adhéré.

Toutefois, chaque bénéficiaire pourra s'il le souhaite demander la perception immédiate de la totalité ou d'une partie de la prime de participation attribuée.

Chaque bénéficiaire reçoit de la part de son entreprise une information lui indiquant le montant des sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation et les options qui lui sont proposées :

- affectation sur le plan d'épargne salariale de l'entreprise (PEI-PERCOI) ;
- ou perception immédiate.

A partir de la date de réception de cette information, chaque bénéficiaire dispose d'un délai de 15 jours pour faire connaître son choix.

A l'issue de ce délai, en l'absence de choix expressément formulé par le bénéficiaire en faveur de la perception immédiate de la prime de participation, les sommes sont automatiquement affectées au PEI de l'entreprise.

Rappel :

- les sommes affectées sur le(s) plan(s) d'épargne salariale sont exonérées de charges sociales (à l'exception de la CSG/CRDS) et d'impôt sur le revenu du bénéficiaire ;
- les sommes perçues immédiatement sont exonérées de charges sociales (à l'exception de la CSG/CRDS) mais sont assujetties à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires au titre de l'année de leur versement.

(1) L'article 4 du titre II qui ne précise pas les modalités d'information des salariés est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 3324-21-1 du code du travail et de l'article 5 du décret n° 2009-350 du 30 mars 2009 qui disposent que, au-delà du 30 avril 2010, les modalités d'information doivent être explicitées par voie d'accord collectif. A défaut, le bénéficiaire est informé par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.

(Arrêté du 28 avril 2010, art. 1er)

#### **Article 5** En vigueur étendu

Date de versement

Le versement des sommes dues au titre de la participation doit intervenir avant le premier jour du 5<sup>e</sup> mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée.

Passé ce délai, l'entreprise complètera les sommes dues au titre de la participation par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie.

Notification du versement

Tout bénéficiaire reçoit lors de chaque répartition une fiche distincte du bulletin de paie indiquant :

- le montant global de la participation ;
- la part revenant au bénéficiaire ;
- le montant de prélèvements précomptés (CSG et CRDS) ;
- l'organisme auquel est confié la gestion des droits ;
- la date de disponibilité de ses droits ;
- les cas de déblocage anticipé ;

et, en annexe, une note rappelant les règles de calcul et de répartition, telles que retenues par l'entreprise.

Avec l'accord du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Cas des bénéficiaires ayant quitté l'entreprise

Lorsque l'accord de participation a été mis en place après que des bénéficiaires susceptibles d'en bénéficier ont quitté l'entreprise, ou lorsque le calcul et la répartition de la réserve spéciale de participation interviennent après un tel départ, l'entreprise adresse la fiche et la note mentionnées ci-dessus aux bénéficiaires partis.

#### **Article 6** En vigueur étendu

Selon les dispositifs de gestion retenus, tels que définis à l'article 4 ci-dessus, les droits des bénéficiaires seront exigibles dans les conditions ci-dessous.

Affectation des droits sur le plan d'épargne interentreprises (PEI) :

Les droits des bénéficiaires seront exigibles à l'expiration d'un délai de 5 ans s'ouvrant le premier jour du 5<sup>e</sup> mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ils ont été calculés.

Ces droits peuvent toutefois être remboursés de manière anticipée dans les cas suivants :

- a) Mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) par l'intéressé.
- b) Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins 2 enfants à sa charge.

c) Divorce, séparation ou dissolution d'un Pacs lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins 1 enfant au domicile de l'intéressé.

d) Invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle.

e) Décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs.

f) Rupture du contrat de travail, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, cessation du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

g) Création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un Pacs, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du code du travail, ou installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production.

h) Acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

i) Situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

La demande du participant peut être présentée à tout moment à compter de la survenance du fait générateur dans les cas de rupture du contrat de travail, décès, invalidité et surendettement. En dehors de ces 4 cas, la demande doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter du fait générateur. Passé ce délai de 6 mois le motif de déblocage n'est plus valable.

A l'issue du délai d'indisponibilité de 5 ans, le bénéficiaire peut soit demander le rachat de tout ou partie de ses droits, soit les conserver et n'en demander le remboursement que plus tard.

Affectation des droits sur le plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCOI) :

Les droits des bénéficiaires seront exigibles à partir du jour de leur départ à la retraite.

Ces droits peuvent toutefois être remboursés de manière anticipée dans les cas suivants :

a) Décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs.

b) Expiration des droits à l'assurance chômage de l'intéressé.

c) Invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle. Le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois.

d) Situation de surendettement du participant définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

e) Acquisition ou remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

Dispositions communes à l'ensemble des plans (PEI-PERCOI) :

La levée anticipée de l'indisponibilité des droits intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du participant, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

En cas de décès du bénéficiaire, ses ayants droit doivent demander la liquidation de ses droits avant le 7e mois suivant le décès pour prétendre à l'exonération fiscale des sommes débloquées.

Tout autre cas de déblocage des plans institué ultérieurement par voie légale ou réglementaire s'appliquerait automatiquement.

## **Article 7** En vigueur étendu

### Information collective

Les bénéficiaires sont informés du dispositif de participation mis en place, par tout moyen à la convenance de l'entreprise (affichage, insertion sur l'intranet de l'entreprise...).

Par ailleurs chaque année, dans un délai de 6 mois suivant la clôture de l'exercice, un rapport sur la participation doit être établi par la direction de l'entreprise. Ce rapport comporte notamment les éléments servant de base au calcul du montant de la réserve spéciale de participation et des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Ce rapport est présenté à l'instance suivante :

- au comité d'entreprise ou à la commission spécialisée créée par le comité ;

- à défaut, aux délégués du personnel. Dans ce dernier cas le rapport doit également être adressé à chaque salarié présent dans l'entreprise.

### Livret d'épargne salariale

Tous les nouveaux collaborateurs reçoivent, lors de la conclusion de leur contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble des dispositifs.

### Départ d'un bénéficiaire

Lorsque le bénéficiaire titulaire de droits sur la réserve spéciale de participation quitte l'entreprise alors que ses droits sont en cours d'attribution, cette dernière doit lui faire préciser l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les avis afférents à ses droits.

En cas de changement d'adresse, il appartiendra au bénéficiaire d'en aviser l'entreprise.

## TITRE III PLAN D'ÉPARGNE INTERENTREPRISES (PEI)

### Article 1

#### En vigueur étendu

Tous les salariés des entreprises appliquant la convention collective de l'import-export ayant une ancienneté d'au moins 3 mois dans leur entreprise peuvent adhérer au plan d'épargne interentreprises (PEI), dès lors que leur entreprise y a adhéré.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail (à durée déterminée ou indéterminée) exécutés au cours de l'année de l'adhésion et de l'année précédente.

La notion d'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, puissent être déduites du calcul de l'ancienneté.

Les dirigeants, leur conjoint collaborateur ou associé (marié ou pacsé) et les mandataires sociaux des entreprises comprenant au moins 1 salarié et au plus 250 salariés, pendant 6 mois consécutifs ou non au cours de l'exercice considéré, peuvent bénéficier du PEI dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise.

La condition d'emploi doit être satisfaite au titre de chaque année de fonctionnement du plan. Dans le cas où elle ne le serait plus les dirigeants, leur conjoint collaborateur ou associé, et les mandataires sociaux ne peuvent plus effectuer de nouveaux versements au plan mais l'épargne constituée demeure investie dans le plan.

Les anciens participants partis en retraite ou en préretraite, ayant adhéré au plan avant leur départ, peuvent continuer à effectuer des versements sur le plan s'ils n'ont pas demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs lors de la cessation du contrat de travail. Ces versements ne peuvent pas être abondés.

Les anciens participants ayant quitté l'entreprise pour un motif autre qu'un départ en retraite ou préretraite ne peuvent plus effectuer de versement mais bénéficient du maintien de leurs avoirs dans le plan.

Lorsque le versement de l'intéressement et/ou de la participation au titre de la dernière période d'activité du collaborateur intervient après son départ, l'ancien collaborateur peut affecter cet intéressement et/ou cette participation au plan.

Ce versement pourra bénéficier de l'abondement de l'entreprise.

L'adhésion au PEI est facultative. L'adhésion d'un participant au plan d'épargne interentreprises est automatique dès lors qu'il effectue un versement.

### Article 2

#### En vigueur étendu

Le PEI peut être alimenté, selon le choix de l'entreprise, par :

- les versements volontaires des participants ;
- le montant de tout ou partie des sommes provenant de la participation ;
- le montant de tout ou partie des sommes provenant de l'intéressement ;
- le transfert d'avoirs, disponibles ou non, provenant d'un autre dispositif d'épargne salariale (à l'exception du PERCO-PERCOI) ;
- le transfert de tout ou partie des droits issus du compte épargne-temps existant dans l'entreprise ;
- les éventuels versements complémentaires de l'entreprise « abondement ».

#### 1. Les versements volontaires

Versement minimum.

Le montant minimum d'un versement unitaire est de 30 €.

Plafonds de versement.

Le montant des versements annuels des participants ne peut excéder :

- pour le salarié : 1/4 de sa rémunération annuelle brute ;
- pour le retraité et le préretraité : 1/4 de sa retraite et/ou pension perçue au cours de l'année ;
- pour les dirigeants et les mandataires sociaux : 1/4 de leur revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente ;
- pour le conjoint collaborateur ou conjoint associé du chef d'entreprise, n'ayant perçu aucune rémunération au titre de l'année précédente : 1/4 du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- pour le salarié dont le contrat de travail est suspendu : 1/4 du plafond annuel de la sécurité sociale.

Le plafond de versement est un plafond global s'appliquant à l'ensemble des plans d'épargne d'entreprise auxquels participe le collaborateur.

L'intéressement et les droits issus du compte épargne-temps versés dans le plan d'épargne interentreprises entrent dans le plafond.

La quote-part de participation, les sommes transférées en provenance d'un autre dispositif d'épargne salariale et l'abondement de l'entreprise n'entrent pas dans le plafond.

Périodicité de versement.

Les versements peuvent être faits à tout moment par le salarié.

Mode de versement.

Tous les versements donnent lieu à l'envoi par le participant d'un bulletin de versement individuel accompagnant son règlement, remis à son entreprise.

Toutefois, le bulletin de versement et le règlement peuvent être adressés directement au teneur de compte conservateur de parts, s'il n'y a pas d'abondement de l'entreprise.

#### 2. Les transferts d'avoirs disponibles ou non provenant d'un autre dispositif d'épargne salariale

Le délai d'indisponibilité déjà écoulé des sommes transférées s'impute sur la durée de blocage prévue par le présent plan.

#### 3. Les versements complémentaires de l'entreprise « abondement »

L'entreprise peut décider de compléter les versements de ses collaborateurs par un versement complémentaire, qui reste facultatif, et dont le taux et le plafond sont définis ci-dessous.

Taux d'abondement possibles : 5 %, 10 %, 15 %, 20 %, 25 %, 30 %, 35 %, 40 %, 45 %, 50 %, 75 %, 100 %, 150 %, 200 %, 250 % ou 300 %, au choix de

l'employeur.

Plafonds d'abondement possibles : 50 €, 100 €, 150 €, 200 €, 250 €, 300 €, 350 €, 400 €, 450 €, 500 €, 750 €, 1 000 €, 1 500 €, 2 000 €, 2 500 € ou 8 % du plafond annuel de la sécurité sociale, au choix de l'employeur.

Pour rappel : la limite légale de l'abondement est fixée à 8 % du PASS par an et par participant, sans pouvoir excéder le triple du versement du participant.

Peuvent bénéficier de l'abondement, selon le choix de l'employeur, les versements suivants :

- les versements volontaires ;
- les primes de participation ;
- les primes d'intéressement ;
- les transferts d'avoirs disponibles provenant d'un autre dispositif d'épargne salariale ;
- le transfert des droits issus du compte épargne-temps.

L'employeur peut modifier son choix initial d'abondement en respectant l'une des modalités ci-dessus indiquées. Il informe ses salariés de la règle d'abondement qu'il a retenue et, le cas échéant, de toute modification ultérieure.

Le versement de l'abondement intervient concomitamment aux versements des participants ou au plus tard à la fin de chaque exercice.

L'abondement pour le participant est exonéré de charges sociales et d'impôt sur le revenu mais il reste assujéti à la CSG et à la CRDS.

### **Article 3** En vigueur étendu

Affectation des sommes.

Les sommes versées au PEI sont employées à l'acquisition de parts des fonds communs de placement multi-entreprises (FCPE) ci-dessous :

- SOREA court terme : investissement orienté en totalité vers les supports de type monétaire, de manière à obtenir la préservation du capital et un rendement régulier. La composition cible du portefeuille est à 100 % en produits monétaires de la zone euro ;
- SOREA obligations : investissement orienté en totalité en produits de taux afin de limiter la variabilité de l'épargne en privilégiant les placements obligataires. La composition cible du portefeuille est à 100 % en produits obligataires de la zone euro ;
- SOREA actions éthiques et solidaires : investissement recherchant la valorisation à long terme en conciliant rentabilité financière et investissement solidaire. La composition cible du portefeuille est à 90 % en actions de la zone euro et entre 5 % et 10 % en titres émis par des entreprises solidaires agréées ;
- SOREA ISR croissance : investissement recherchant la valorisation de l'épargne tout en minimisant la prise de risque par une répartition équilibrée des placements en actions et en produits de taux socialement responsable de la zone euro. La composition cible du portefeuille est à 40 % en actions et à 60 % en produits obligataires de la zone euro.

Les fonds ci-dessus désignés sont gérés par la société FEDERIS gestion d'actifs, société anonyme à directoire et conseil de surveillance, au capital de 5 000 000 €, dont le siège social est au 20 bis, rue La Fayette, Paris 9e, immatriculée au RCS de Paris sous le n° 439 275 645.

L'établissement dépositaire des fonds est la BNP Paribas Securities Services au capital de 165 279 835 €, dont le siège social est au 3, rue d'Antin, Paris 2e, immatriculée au RCS de Paris sous le n° 552 108 011.

Règles de fonctionnement et objectifs de gestion des FCPE.

Les règles de fonctionnement et les objectifs de gestion de l'ensemble de ces fonds sont précisés dans leurs règlements ainsi que dans les notices d'information. Les critères de choix de placement figurent dans les notices d'information et fiches de présentation des FCPE concernés, annexées au présent plan.

Frais de gestion des FCPE.

Il n'est perçu aucune commission de souscription sur les versements effectués sur les FCPE.

Les frais de gestion administrative et financière des FCPE sont à la charge des fonds.

Revenus du portefeuille des FCPE.

Les revenus des sommes investies dans les FCPE sont automatiquement réinvestis dans ces FCPE pour bénéficier de l'exonération de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Formule de gestion des versements.

Les versements effectués sur le PEI sont investis sur les différents FCPE selon le choix exprimé par les participants.

Les versements correspondant à la prime de participation sont, en l'absence de choix exprimé par le participant, affectés par défaut sur le FCPE SOREA court terme retenu dans le cadre du dispositif PEI.

Modification de l'affectation des sommes.

Les participants ont la possibilité, à tout moment et sans frais, de procéder à des arbitrages entre les fonds proposés dans le cadre du dispositif PEI, sans que la durée d'indisponibilité des avoirs ne soit remise en cause.

Conseil de surveillance des FCPE.

La gestion de chaque fonds multi-entreprises, régi par les dispositions de l'article L. 214-39 du code monétaire et financier, est contrôlée par un conseil de surveillance composé de représentants des porteurs de parts et de représentants des entreprises.

Le règlement de chaque fonds détermine les modalités de désignation des représentants des porteurs de parts et de l'entreprise. Chaque entreprise est représentée par une personne désignée par la direction de l'entreprise et par :

- 2 salariés porteurs de parts du fonds, pour le conseil de surveillance du fonds SOREA ISR croissance ;
- 1 salarié porteur de parts du fonds, pour les conseils de surveillance des 3 autres FCPE SOREA.

Le conseil de surveillance est obligatoirement réuni chaque année pour examiner le rapport de la société de gestion sur les opérations du fonds et les résultats obtenus pendant l'année écoulée.

### **Article 4** En vigueur étendu

Les droits des participants aux fonds sont exprimés en parts et millièmes de parts, chaque part représentant une même fraction des avoirs compris dans le fonds.

Chaque participant est propriétaire du nombre de parts et millièmes de parts souscrit au moyen des versements faits à son nom. Le nombre de parts s'accroît normalement au fur et à mesure des souscriptions nouvelles et diminue du fait des rachats (remboursements) de parts antérieurement souscrites, notamment à l'issue du délai d'indisponibilité de 5 ans ou lors d'un des événements décrits à l'article 5 ci-après.

La valeur de la part évolue en fonction de la valeur du fonds qui est déterminée chaque semaine. On l'obtient en divisant la valeur totale du fonds par le nombre de parts existantes.

Les parts détenues par chaque participant sont enregistrées sur un compte individuel tenu par un teneur de comptes conservateur de parts.

Le teneur de comptes conservateur de parts est FEDERIS épargne salariale, société anonyme à directoire et conseil de surveillance au capital de 10 865 240 €, dont le siège social est au 45, rue des Acacias, Paris 17e, immatriculée au RCS de Paris sous le n° 439 278 276.

## **Article 5** En vigueur étendu

### Délai d'indisponibilité

Les parts acquises pour le compte des participants ne sont disponibles qu'après l'expiration d'un délai de 5 ans à compter, selon le cas :

- du premier jour du 7<sup>e</sup> mois suivant la clôture de l'exercice au cours duquel les droits ont été affectés dans le PEI, en cas de versements volontaires et/ou d'intéressement ;
- du premier jour du 5<sup>e</sup> mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits à participation ont été acquis, en cas de versements de la participation au PEI, de versements volontaires et/ou d'intéressement.

### Cas légaux de déblocage anticipé

Les participants ou leurs ayants droit, selon le cas, peuvent cependant obtenir le remboursement de leurs droits avant l'expiration du délai d'indisponibilité dans les cas suivants :

- a) Mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) par l'intéressé.
  - b) Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins 2 enfants à sa charge.
  - c) Divorce, séparation ou dissolution d'un Pacs lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins 1 enfant au domicile de l'intéressé.
  - d) Invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle.
  - e) Décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs.
  - f) Rupture du contrat de travail, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, cessation du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.
  - g) Création ou reprise par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un Pacs, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du code du travail, ou installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production.
  - h) Acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.
  - i) Situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.
- Tout autre cas de déblocage institué ultérieurement par voie légale ou réglementaire s'appliquerait automatiquement.

### Demande de déblocage anticipé des parts de FCPE

Les demandes de déblocage anticipé de parts sont adressées directement au teneur de comptes conservateur de parts, par les participants.

La demande du participant peut être présentée à tout moment à compter de la survenance du fait générateur dans les cas de rupture du contrat de travail, décès, invalidité et surendettement. En dehors de ces 4 cas, la demande doit être présentée dans un délai de 6 mois à compter du fait générateur. Passé ce délai de 6 mois, le motif de déblocage n'est plus valable.

Les sommes débloquées sont exonérées d'impôt sur le revenu, toutefois la plus-value réalisée est assujettie aux prélèvements sociaux.

En cas de décès du participant, ses ayants droit doivent demander la liquidation des droits dans les 6 mois suivant le décès pour prétendre à l'exonération fiscale des sommes débloquées.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du participant, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

A l'issue du délai d'indisponibilité de 5 ans, le participant peut soit demander le rachat de tout ou partie de ses parts, soit les conserver et n'en demander le remboursement que plus tard.

## **Article 6** En vigueur étendu

1. Information des bénéficiaires sur la mise en place du plan d'épargne interentreprises.

Les bénéficiaires sont informés du présent PEI de branche par tout moyen à la convenance de l'employeur (affichage, insertion sur l'intranet de l'entreprise...).

2. Information des participants sur l'évolution de leurs droits.

Le participant reçoit, au moins une fois par an, un relevé patrimonial précisant le nombre de parts acquises au cours de l'année, la valorisation de ses parts, ainsi que le solde global de son compte. Le relevé rappelle les modalités de rachat des parts et les cas légaux de déblocage anticipé.

Lorsque le participant modifie l'affectation de son épargne, le teneur de comptes lui confirme l'opération réalisée par avis d'opéré (nombre de parts souscrites ou rachetées et leur valeur liquidative).

Chaque année dans les 4 mois suivant la clôture de l'exercice des fonds, la société de gestion établit un rapport de gestion sur les opérations effectuées par les fonds et les résultats obtenus pendant l'année écoulée. Ce rapport est adressé à l'entreprise ; il est également soumis au conseil de surveillance de chacun des FCPE. Il est tenu à la disposition de chaque porteur de parts, notamment sur le site internet du teneur de comptes.

3. Livret d'épargne salariale.

Tous les nouveaux collaborateurs reçoivent lors de la conclusion de leur contrat de travail un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble des dispositifs.

## **Article 7** En vigueur étendu



Tout participant quittant son entreprise sans faire valoir ses droits à déblocage ou avant que celle-ci ait été en mesure de liquider à la date de son départ la totalité des droits dont il est titulaire :

- doit recevoir un état récapitulatif, qu'il devra insérer dans son livret d'épargne salariale, indiquant la nature et le montant de ses avoirs, la ou les dates à partir desquelles ceux-ci deviendront exigibles, ainsi que toute information concernant la liquidation des sommes épargnées ou leur transfert vers le plan d'épargne du nouvel employeur ;

- doit préciser l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les avis éventuellement afférents à ces droits. En cas de changement de cette adresse, il appartient au participant d'en aviser l'entreprise et le teneur de comptes en temps utile.

Lorsque le participant ne peut être joint à la dernière adresse indiquée, ses parts sont conservées par le teneur de comptes conservateur de parts auprès de qui l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription (30 ans).

#### **Article 8**

##### **En vigueur étendu**

Les frais de tenue des comptes individuels des participants sont pris en charge par l'entreprise. Ils sont facturés à l'entreprise par le teneur de comptes.

Ils sont fixés à :

- 8 € par compte dans les entreprises de moins de 50 salariés ;

- 7 € par compte dans les entreprises de 50 à 300 salariés ;

- 6 € par compte dans les entreprises de plus de 300 salariés.

En cas de disparition de l'entreprise (liquidation judiciaire, dissolution anticipée), les frais de tenue des comptes dus postérieurement à la disparition de l'entreprise sont mis à la charge des participants et prélevés annuellement sur leurs avoirs (8 € TTC par participant).

De même, lorsqu'un participant quitte l'entreprise pour un motif autre qu'un départ en retraite ou préretraite, et à compter de la notification de son départ par l'entreprise au teneur de comptes conservateur de parts, les frais sont à sa charge et prélevés annuellement sur ses avoirs (8 € TTC).

Cette disposition est applicable à compter de l'année suivant l'année de départ du participant.

Les transferts individuels du PEI vers un autre PEE-PEI-PERCO-PERCOI sont facturés au participant (50 € TTC) par prélèvement sur les avoirs transférés.

Les transferts individuels du PEI vers un autre PEE-PEI-PERCO-PERCOI gérés par le même teneur de compte sont facturés au participant (20 € TTC) par prélèvement sur les avoirs transférés.

Les frais de tenue de comptes à la charge de l'entreprise et/ou à la charge des participants sont revalorisés chaque année au 1er décembre en fonction de l'indice INSEE des services. Les frais indiqués ci-dessus sont les tarifs en vigueur lors de la signature du présent accord.

La revalorisation des frais n'interviendra pour la première fois qu'à l'issue de l'exercice de l'année 2011.

#### **Article 9**

##### **En vigueur étendu**

En cas de modification de la situation juridique de l'entreprise adhérente notamment par fusion, cession, absorption ou scission, rendant impossible la poursuite de son plan d'épargne, les sommes qui y sont affectées peuvent être transférées dans le plan d'épargne de la nouvelle entreprise après information des représentants du personnel. En l'absence d'un plan dans la nouvelle entreprise les sommes sont maintenues dans le plan d'origine.

### **TITRE IV PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIF INTERENTREPRISES (PERCOI)**

##### **En vigueur étendu**

Peuvent adhérer au PERCOI l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de l'import-export (n° 3100) et ayant mis en place un plan d'épargne d'entreprise ou interentreprises.

#### **Article 1**

##### **En vigueur étendu**

Tous les salariés des entreprises appliquant la convention collective de l'import-export ayant une ancienneté d'au moins 3 mois dans leur entreprise peuvent adhérer au PERCOI dès lors que leur entreprise y a adhéré.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail (à durée déterminée ou indéterminée) exécutés au cours de l'année de l'adhésion et de l'année précédente.

La notion d'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, puissent être déduites du calcul de l'ancienneté.

Les dirigeants, leur conjoint collaborateur ou associé (marié ou pacsé) et les mandataires sociaux des entreprises comprenant au moins 1 salarié et au plus 250 salariés, pendant 6 mois consécutifs ou non au cours de l'exercice considéré, peuvent bénéficier du PERCOI dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise.

La condition d'emploi doit être satisfaite au titre de chaque année de fonctionnement du plan. Dans le cas où elle ne le serait plus les dirigeants, leur conjoint collaborateur ou associé, et les mandataires sociaux ne peuvent plus effectuer de nouveaux versements au plan mais l'épargne constituée demeure investie dans le plan.

Les anciens participants partis en retraite ou préretraite peuvent continuer à effectuer des versements sur le PERCOI dès lors que des versements ont été réalisés dans ce plan avant la date du départ en retraite ou préretraite. Ces versements ne peuvent plus être abondés.

Les anciens participants ayant quitté l'entreprise pour un autre motif qu'un départ en retraite ou préretraite et ne bénéficiant pas d'un PERCO-PERCOI dans leur nouvelle entreprise peuvent continuer à effectuer des versements. Ces versements ne peuvent bénéficier de l'abondement et les frais afférents à la gestion du compte sont à la charge exclusive de l'ancien participant.

Si l'ancien participant bénéficie d'un PERCO-PERCOI dans sa nouvelle entreprise il peut maintenir ses avoirs dans le présent PERCOI mais ne peut continuer à effectuer des versements, ou en demander le transfert sur le PERCO-PERCOI de son nouvel employeur.

Lorsque le versement de l'intéressement et/ou de la participation au titre de la dernière période d'activité du collaborateur intervient après son départ, l'ancien

collaborateur peut affecter cet intéressement et/ou cette participation au PERCOI.  
Ce versement pourra bénéficier de l'abondement de l'entreprise.  
L'adhésion au PERCOI est facultative. L'adhésion d'un participant au PERCOI est automatique dès lors qu'il effectue un versement.

## **Article 2** En vigueur étendu

Le PERCOI peut être alimenté selon le choix de l'employeur, par :

- les versements volontaires des participants ;
- le montant de tout ou partie des sommes provenant de la participation ;
- le montant de tout ou partie des sommes provenant de l'intéressement ;
- le transfert d'avoirs disponibles ou non provenant d'un autre dispositif d'épargne salariale ;
- le transfert de tout ou partie des droits issus du compte épargne-temps existant dans l'entreprise ;
- les éventuels versements complémentaires de l'entreprise « abondement ».

### 1. Les versements volontaires

Versement minimum.

Le montant minimum d'un versement unitaire est de 30 €.

Plafonds de versement.

Le montant des versements annuels des participants ne peut excéder :

- pour le salarié : 1/4 de sa rémunération annuelle brute ;
- pour le retraité et préretraité : 1/4 de sa retraite et/ou pension perçue au cours de l'année ;
- pour les dirigeants et les mandataires sociaux : 1/4 de leur revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente ;
- pour le conjoint collaborateur ou associé du chef d'entreprise n'ayant perçu aucune rémunération au titre de l'année précédente : 1/4 du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- pour le salarié dont le contrat de travail est suspendu : 1/4 du plafond annuel de la sécurité sociale.

Le plafond de versement est un plafond global s'appliquant à l'ensemble des plans d'épargne d'entreprise auxquels participe le collaborateur.

L'intéressement versé dans le PERCOI entre dans le plafond.

La quote-part de participation, les sommes transférées (en provenance d'un autre dispositif d'épargne salariale et/ou d'un compte épargne-temps) et l'abondement de l'entreprise n'entrent pas dans le plafond.

Périodicité de versement.

Les versements peuvent être faits à tout moment par le salarié.

Mode de versement.

Tous les versements donnent lieu à l'envoi par le participant d'un bulletin de versement individuel accompagnant son règlement, remis à son entreprise.

Toutefois, le bulletin de versement et le règlement peuvent être adressés directement au teneur de comptes conservateur de parts, s'il n'y a pas d'abondement de l'entreprise.

### 2. Les transferts d'avoirs disponibles ou non provenant d'un autre dispositif d'épargne salariale

Les sommes transférées sont bloquées jusqu'au jour du départ en retraite du participant.

### 3. Les versements complémentaires de l'entreprise « abondement »

L'entreprise peut décider de compléter les versements de ses collaborateurs par un versement complémentaire, qui reste facultatif, et dont le taux et le plafond sont définis ci-dessous :

Taux d'abondement possibles : 5 %, 10 %, 15 %, 20 %, 25 %, 30 %, 35 %, 40 %, 45 %, 50 %, 75 %, 100 %, 150 %, 200 %, 250 % ou 300 %, au choix de l'employeur.

Plafonds d'abondement possibles : 50 €, 100 €, 150 €, 200 €, 250 €, 300 €, 350 €, 400 €, 450 €, 500 €, 750 €, 1 000 €, 1 500 €, 2 000 €, 2 500 € ou 16 % du plafond annuel de la sécurité sociale, au choix de l'employeur.

Pour rappel : la limite légale de l'abondement est fixée à 16 % du PASS par an et par participant, sans pouvoir excéder le triple du versement du participant.

Peuvent bénéficier de l'abondement, selon le choix de l'employeur, les versements suivants :

- les versements volontaires ;
- les primes d'intéressement ;
- les primes de participation ;
- les transferts d'avoirs disponibles ou non provenant d'un PEE-PEI ;
- le transfert des droits issus du compte épargne-temps.

L'employeur peut modifier son choix initial d'abondement en respectant l'une des modalités ci-dessus indiquées. Il informe ses salariés de la règle d'abondement qu'il a retenue et, le cas échéant, de toute modification ultérieure.

Le versement de l'abondement intervient concomitamment aux versements des participants ou au plus tard à la fin de chaque exercice.

L'abondement pour le participant est exonéré de charges sociales et d'impôt sur le revenu mais il reste assujéti à la CSG et à la CRDS.

## **Article 3** En vigueur non étendu

Affectation des sommes



Les sommes versées dans le PERCO sont employées à l'acquisition de parts de fonds communs de placement d'entreprises (FCPE) présentant des profils et des orientations de gestion différentes, dont un solidaire.

Pour la gestion de leurs avoirs, les participants ont le choix entre deux modes de gestion :

**Gestion libre :** le participant définit lui-même ses supports d'investissement, parmi les FCPE proposés par le PERCO, pour l'allocation de ses versements. Il gère librement son épargne et peut, à tout moment, décider de modifier l'orientation de ses placements en procédant à des arbitrages entre les FCPE.

**Gestion pilotée :** le participant confie au teneur de comptes conservateur de parts le soin d'allouer son épargne entre trois FCPE (un fonds actions, un fonds obligations, un fonds monétaire) selon une grille de répartition des placements prédéfinie permettant de désensibiliser progressivement ses avoirs en fonction de son horizon de placement (date probable de son départ à la retraite).

Le processus de désensibilisation se traduit par une réduction progressive des placements en actions et obligations au profit des placements monétaires pour que - au plus tard 2 ans avant la sortie du plan - l'épargne du participant soit investie à plus de 50 % sur le support présentant le risque financier le plus faible. Le choix entre gestion libre et gestion pilotée est exprimé par le participant lors de chaque versement effectué sur le PERCO. Ces deux modes de gestion n'étant pas exclusif l'un de l'autre, le panachage entre les deux options est possible.

Le choix du mode de gestion n'est pas définitif : le passage de la gestion libre à la gestion pilotée, et inversement, est possible à tout moment sur demande du participant.

#### Option gestion libre

Dans le cadre de cette option, les versements des participants sont librement investis, selon le choix de chacun, sur les FCPE suivants :

- SOREA court terme : investissement orienté en totalité vers les supports de type monétaire, de manière à obtenir la préservation du capital et un rendement régulier. La composition cible du portefeuille est à 100 % en produits monétaires de la zone euro ;

- SOREA obligations : investissement orienté en totalité en produits de taux afin de limiter la variabilité de l'épargne en privilégiant les placements obligataires. La composition cible du portefeuille est à 100 % en produits obligataires de la zone euro ;

- SOREA ISR dynamique et solidaire : investissement recherchant la valorisation à long terme en conciliant rentabilité financière et investissement socialement responsable et solidaire. La composition cible du portefeuille est à 90 % en actions de la zone euro et à 10 % en titres émis par des entreprises solidaires agréées ;

- SOREA ISR croissance : investissement recherchant la valorisation de l'épargne tout en minimisant la prise de risque par une répartition équilibrée des placements en actions et en produits de taux socialement responsable de la zone euro. La composition cible du portefeuille est à 40 % en actions et à 60 % en produits obligataires de la zone euro.

Chaque nouveau versement est investi sur le ou les FCPE ci-dessus proposés selon le choix de répartition exprimé par le participant.

Les participants ont la possibilité, à tout moment et sans frais, de procéder à des arbitrages entre les fonds proposés pour changer l'allocation de leur épargne. Les arbitrages réalisés ne remettent pas en cause la durée d'indisponibilité des droits inscrits sur le PERCO qui demeurent bloqués jusqu'au départ à la retraite des participants.

#### Option gestion pilotée

Dans le cadre de cette option, les versements des participants sont automatiquement investis selon la grille de répartition des placements jointe en annexe, sur les trois FCPE actions, obligations, monétaire, ci-dessous :

- SOREA ISR monétaire : investissement en totalité en produits monétaires, de manière à obtenir la préservation du capital et un rendement régulier ;

- SOREA ISR obligations : investissement en totalité en produits de taux socialement responsable afin de limiter la variabilité de l'épargne en privilégiant les placements obligataires et engagés dans le développement durable ;

- SOREA ISR dynamique et solidaire : investissement recherchant la valorisation à long terme en conciliant rentabilité financière et investissement solidaire.

Chaque nouveau versement effectué par le participant est investi automatiquement sur les FCPE selon la grille de répartition des placements, en fonction de son âge et de son horizon de placement correspondant à la date probable de son départ à la retraite (ou celle de réalisation d'un projet comme l'achat de la résidence principale).

Ces données individuelles permettent au teneur de comptes conservateur de parts de déterminer la durée de placement restant à courir jusqu'à la sortie du plan et d'allouer son versement sur les supports correspondants, selon la répartition prévue par la grille.

La date de départ à la retraite est indiquée par le participant lors de chaque versement. A défaut d'indication contraire l'horizon de placement retenu est la date de son 62e anniversaire :

Chaque année, afin que la répartition de la totalité des avoirs détenus par le participant soit conforme à l'allocation cible prévue par la grille de placement, il est procédé par le teneur de compte conservateur de parts à des arbitrages automatiques entre les FCPE. Ce réajustement annuel est déclenché à date fixe, le 30 septembre de chaque année, et réalisé sur la première valeur liquidative de la part des fonds suivant cette date.

Un rééquilibrage automatique de l'épargne en compte est également effectué dans les cas suivants :

- lors d'un rachat partiel de l'épargne effectué par le participant ;

- lors d'un changement d'horizon de placement, demandé par le participant.

Règles de fonctionnement et objectifs de gestion des FCPE

Les fonds ci-dessus désignés sont gérés par la société Fédéris gestion d'actifs, société anonyme au capital de 5 000 000 €, dont le siège social est au 20 bis, rue La Fayette, Paris 9e, immatriculée au RCS de Paris sous le numéro 439 275 645.

L'établissement dépositaire des fonds est la BNP Paribas Securities Services, société anonyme au capital de 165 279 835 €, dont le siège social est au 3, rue d'Antin, Paris 2e, immatriculée au RCS de Paris sous le numéro 552 108 011.

Les règles de fonctionnement et les objectifs de gestion de l'ensemble de ces fonds sont précisés dans leurs règlements ainsi que dans les documents d'information clé pour l'investisseur. Les critères de choix de placement figurent dans les documents d'information clé pour l'investisseur et fiches de présentation des FCPE concernés, annexés au présent plan.

Frais de gestion des FCPE.

Il n'est perçu aucune commission de souscription sur les versements effectués sur les FCPE.

Les frais de gestion administrative et financière des FCPE sont à la charge des fonds.

Revenus du portefeuille des FCPE.

Les revenus des sommes investies dans les FCPE sont automatiquement réinvestis dans ces FCPE pour bénéficier de l'exonération de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Formule de gestion des versements.

Les versements effectués sur le PERCOI sont investis sur les différents FCPE selon le choix exprimé par les participants.

Les versements correspondant à la prime de participation sont, en l'absence de choix exprimé par le participant, affectés par défaut sur le fonds prévu dans le cadre du dispositif PEI de l'entreprise.

Modification de l'affectation des sommes.

Les participants ont la possibilité, à tout moment et sans frais, de procéder à des arbitrages entre les fonds proposés dans le cadre du dispositif PERCOI.

Conseils de surveillance des FCPE.

La gestion de chaque fonds multi-entreprises, régi par les dispositions de l'article L. 214-39 du code monétaire et financier, est contrôlée par un conseil de surveillance composé de représentants des porteurs de parts et de représentants des entreprises.

Le règlement de chaque fonds détermine les modalités de désignation des représentants des porteurs de parts et de l'entreprise. Chaque entreprise est représentée par une personne désignée par la direction de l'entreprise et par :

- 2 salariés porteurs de parts du fonds, pour le conseil de surveillance du fonds SOREA ISR croissance ;

- 1 salarié porteur de parts du fonds, pour les conseils de surveillance des 3 autres FCPE SOREA.

Le conseil de surveillance est obligatoirement réuni chaque année pour examiner le rapport de la société de gestion sur les opérations du fonds et les résultats obtenus pendant l'année écoulée.

#### **Article 4**

##### **En vigueur étendu**

Les droits des participants aux fonds sont exprimés en parts et millièmes de parts, chaque part représentant une même fraction des avoirs compris dans le fonds. Chaque participant est propriétaire du nombre de parts et millièmes de parts souscrit au moyen des versements faits à son nom. Le nombre de parts s'accroît normalement au fur et à mesure des souscriptions nouvelles et diminue du fait des rachats (remboursement) de parts antérieurement souscrites, ou lors d'un des événements décrits à l'article 5 ci-après.

La valeur de la part évolue en fonction de la valeur du fonds qui est déterminée chaque semaine. On l'obtient en divisant la valeur totale du fonds par le nombre de parts existantes.

Les parts détenues par chaque participant sont enregistrées sur un compte individuel tenu par un teneur de comptes conservateur de parts.

Le teneur de comptes conservateur de parts est FEDERIS épargne salariale, société anonyme à directoire et conseil de surveillance au capital de 10 865 240 €, dont le siège social est au 45, rue des Acacias, Paris 17e, immatriculée au RCS de Paris sous le n° 439 278 276.

#### **Article 5**

##### **En vigueur étendu**

Délai d'indisponibilité

Les parts acquises pour le compte des participants ne sont disponibles qu'au jour de leur départ à la retraite.

Cas légaux de déblocage anticipé

Les participants ou leurs ayants droit, selon le cas, peuvent obtenir le remboursement de leurs droits avant le départ à la retraite dans les cas suivants :

a) Décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs. En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits dans les 6 mois à compter du jour du décès pour prétendre à l'exonération fiscale des sommes débloquées.

b) Expiration des droits à l'assurance chômage de l'intéressé.

c) Invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle. Le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois.

d) Situation de surendettement du participant définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

e) Acquisition ou remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

Les demandes de déblocage anticipé de parts sont adressées directement au teneur de comptes conservateur de parts par les participants. Les sommes débloquées sont exonérées d'impôt sur le revenu, toutefois la plus-value est assujettie aux prélèvements sociaux. La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du participant, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

**Article 6**  
En vigueur étendu

La délivrance des sommes inscrites aux comptes des participants s'effectue, en principe, sous la forme d'une rente viagère acquise à titre onéreux. Toutefois, le présent accord prévoit aussi la possibilité pour le participant d'opter pour une sortie en capital de ses avoirs constitués au titre du PERCOI. La liquidation du PERCOI est de droit à partir de la date à laquelle le participant a fait liquider sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse. Le participant adresse sa demande de liquidation du PERCOI directement au teneur de compte.

**Article 7**  
En vigueur étendu

1. Information des bénéficiaires sur la mise en place du plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises.  
Les bénéficiaires sont informés du présent PERCOI de branche par tout moyen à la convenance de l'employeur (affichage, insertion sur l'intranet de l'entreprise...).

2. Information des participants sur l'évolution de leurs droits.  
Le participant reçoit, au moins une fois par an, un relevé patrimonial précisant le nombre de parts acquises au cours de l'année, la valorisation de ses parts, ainsi que le solde global de son compte. Le relevé rappelle les modalités de rachat des parts et les cas légaux de déblocage anticipé.  
Lorsque le participant modifie l'affectation de son épargne, le teneur de comptes lui confirme l'opération réalisée par avis d'opéré (nombre de parts souscrites ou rachetées et leur valeur liquidative).  
Chaque année dans les 4 mois suivant la clôture de l'exercice des fonds, la société de gestion établit un rapport de gestion sur les opérations effectuées par les fonds et les résultats obtenus pendant l'année écoulée. Ce rapport est adressé à l'entreprise ; il est également soumis au conseil de surveillance de chacun des FCPE. Il est tenu à la disposition de chaque porteur de parts, notamment sur le site internet du teneur de comptes conservateur de parts.

3. Livret d'épargne salariale.  
Tous les nouveaux collaborateurs reçoivent lors de la conclusion de leur contrat de travail un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble des dispositifs.

**Article 8**  
En vigueur étendu

Lorsqu'un participant quitte l'entreprise sans faire valoir ses droits à la retraite, l'employeur est tenu :

- de lui remettre un état récapitulatif indiquant la nature et le montant de ses droits ainsi que toute information concernant le transfert des sommes épargnées vers le PERCO-PERCOI du nouvel employeur ;
- de lui faire préciser l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les avis afférents à ces droits. En cas de changement de cette adresse, il appartient au participant d'en aviser l'entreprise et le teneur de comptes en temps utile.

Lorsque le participant ne peut être joint à la dernière adresse indiquée, ses droits sont conservés par le teneur de comptes conservateur de parts auprès de qui l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription (30 ans).

**Article 9**  
En vigueur étendu

Les frais de tenue des comptes individuels des participants sont pris en charge par l'entreprise. Ils sont facturés à l'entreprise par le teneur de comptes. Ils sont fixés à :

- 8 € par compte dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- 7 € par compte dans les entreprises de 50 à 300 salariés ;
- 6 € par compte dans les entreprises de plus de 300 salariés.

En cas de disparition de l'entreprise (liquidation judiciaire, dissolution anticipée) les frais de tenue des comptes, dus postérieurement à la disparition de l'entreprise, sont mis à la charge des participants et prélevés annuellement sur leurs avoirs (8 € TTC par participant).

De même, lorsqu'un participant quitte l'entreprise pour un motif autre qu'un départ en retraite ou préretraite, et à compter de la notification de son départ par l'entreprise au teneur de comptes conservateur de parts, les frais sont à la charge du participant et prélevés annuellement sur ses avoirs (8 € TTC). Cette disposition est applicable à compter de l'année suivant l'année de départ du participant.

Les transferts individuels du PERCOI vers un autre PERCO-PERCOI sont facturés au participant (50 € TTC) par prélèvement sur les avoirs transférés.

Les transferts individuels du PERCOI vers un autre PERCO-PERCOI gérés par le même teneur de compte sont facturés au participant (20 € TTC) par prélèvement sur les avoirs transférés.

Les frais de tenue de comptes à la charge de l'entreprise et/ou à la charge des participants sont revalorisés chaque année au 1er décembre en fonction de l'indice INSEE des services. Les frais indiqués ci-dessus sont les tarifs en vigueur lors de la signature du présent accord.

La revalorisation des frais n'interviendra pour la première fois qu'à l'issue de l'exercice de l'année 2011.

**Article 10**  
En vigueur étendu

En cas de modification de la situation juridique de l'entreprise adhérente, notamment par fusion, cession, absorption ou scission, rendant impossible la poursuite de

son PERCOI, les sommes qui y sont affectées peuvent être transférées vers le plan d'épargne (PERCO-PERCOI) de la nouvelle entreprise après information des représentants du personnel. En l'absence d'un PERCO-PERCOI dans la nouvelle entreprise, les sommes sont maintenues dans le plan d'origine.

## **Adhésion par lettre du 28 septembre 2009 du SECIMA à la convention**

[En vigueur](#)

Paris, le 28 septembre 2009.

Le syndicat des entreprises de commerce international de matériels agricoles et d'espaces verts (SECIMA), 19, rue Jacques-Binger, 75017 Paris, à la direction générale du travail, service des dépôts des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Messieurs,

Le SECIMA est un syndicat patronal fondé en 1907, qui rassemble les entreprises de commerce international de matériels agricoles et d'espaces verts.

Ce syndicat représente 20 entreprises, employant 1 328 personnes et générant un chiffre de 1 623 850 199 €, régies par la convention collective nationale de l'import-export.

Nous avons, par la présente, le plaisir de vous notifier l'adhésion du SECIMA à la convention collective nationale de l'import-export (n° 3100), conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Veuillez croire, Messieurs, en l'expression de nos salutations les meilleures.

## **Accord du 21 septembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

SEIT ;

FICIME ;

FIPA ;

FFSCM ;

UFCC ;

SNCI ;

OSCI.

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC.

### **Préambule**

[En vigueur étendu](#)

Dans le prolongement de :

- la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
  - l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
  - la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes,
- les signataires considèrent que la femme est l'avenir de l'homme et vice versa.

Les signataires affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour l'entreprise et ses salariés.

Les signataires considèrent que tous les acteurs de la branche doivent se mobiliser autour de cet axe de travail et que les principes de l'égalité professionnelle définis par le présent accord doivent être portés à tous les niveaux des entreprises afin qu'elles engagent des politiques actives dans ce domaine.

Ainsi, la mise en place d'une politique dynamique d'égalité professionnelle doit s'accompagner d'une mise en cohérence des pratiques de management dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

L'engagement personnel du chef d'entreprise et de l'équipe de direction est un préalable essentiel à la réussite d'une telle politique dans les entreprises de la branche. C'est en effet par leur implication et leur détermination que cette politique peut se déployer efficacement à tous les niveaux de l'entreprise.

Ce déploiement passe par une démarche de communication régulière et soutenue des équipes de direction auprès des salariés et des représentants du personnel.

Les signataires estiment que le présent accord représente une réelle opportunité de dialogue et de dynamisme dans les entreprises, et que son impact social et économique se révélera positif à court et moyen terme.

Au plan de la branche, l'action menée s'appuiera sur l'observatoire des métiers du CCE interentreprises (OCI) et l'observatoire prospectif du commerce et sur les éléments qu'ils sont ainsi susceptibles d'apporter aux partenaires sociaux de la branche en termes de bilan et de diagnostic.

### **Recrutement**

#### **Article 1**

[En vigueur étendu](#)

En vue d'assurer un recrutement équilibré au sein de la branche, les parties signataires soulignent que les critères déterminants du recrutement sont les compétences et les qualifications du candidat. A cet égard, la branche se fixe comme objectif que le recrutement au sein de l'entreprise reflète le plus possible la répartition des candidatures entre les hommes et les femmes candidats, à profil équivalent.

Dans cet esprit, les offres d'emploi externes doivent être rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines doivent être analysées selon les mêmes critères. A cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences.

Les entreprises de la branche feront en sorte que les processus de recrutement externe mais aussi interne se déroulent dans les mêmes conditions pour les hommes et les femmes.

Afin de permettre une meilleure représentation en termes de mixité lors du recrutement, les signataires s'engagent à ce que des actions prioritaires soient menées au niveau de l'entreprise, portant sur l'amélioration de l'accès des femmes et des hommes à des emplois sur des postes identifiés comme ayant une faible représentation féminine ou masculine. Les représentants du personnel doivent pouvoir faire des propositions d'action visant à réduire, le cas échéant, les déséquilibres constatés.

L'état de grossesse d'une femme ne doit pas être pris en considération pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. En conséquence, il est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

## **Formation**

### **Article 2**

#### **En vigueur étendu**

Les signataires soulignent que la formation professionnelle constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Par le développement des compétences, la formation professionnelle concourt au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans le déroulement de leur carrière.

C'est pourquoi les signataires du présent accord réaffirment leur volonté de :

- promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle, tout en prenant en compte les contraintes liées à la vie familiale ;
- désigner parmi les publics prioritaires aux actions de formation, les femmes reprenant une activité professionnelle après un congé de maternité (et les hommes et les femmes après un congé d'adoption ou un congé parental) ;
- demander aux entreprises un égal accès des femmes et des hommes ;
- aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences ;
- aux contrats et périodes de professionnalisation.

De façon générale, les entreprises sont garantes que le plan de formation ainsi que les actions de formation projetées, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Les signataires rappellent qu'en vertu de l'accord du 17 mars 2008, le droit individuel à la formation s'exerce, par principe, hors du temps de travail. Il peut s'exercer en tout ou partie pendant le temps de travail sous réserve d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié.

Les signataires rappellent enfin que pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

## **Déroulement de carrière et promotion**

### **Article 3**

#### **En vigueur étendu**

Les femmes et les hommes doivent être en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

C'est pourquoi, s'agissant en particulier de l'entretien professionnel, les entreprises retiendront des critères d'évaluation qui ne puissent conduire à une quelconque discrimination directe ou indirecte entre hommes et femmes. Les entreprises feront en sorte que les postes de travail à pourvoir en interne soient portés à la connaissance de l'ensemble du personnel afin que les salariés (hommes et femmes) puissent faire éventuellement acte de candidature.

Elles mettront en oeuvre les mesures permettant à l'ensemble des salariés (hommes et femmes) de mieux appréhender la diversité des métiers, et par voie de conséquence, d'élargir leurs possibilités d'évolution professionnelle.

Les entreprises veilleront aussi à ce que, en matière d'évolution professionnelle, les congés de maternité, d'adoption et les congés parentaux soient sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés concernés.

Elles veilleront à ce que, à compétences, expériences et profil équivalent, aucun choix ne soit fait en fonction du sexe du salarié, et notamment sur les postes à responsabilités.

## **Organisation, aménagement et conditions du travail**

### **Article 4**

#### **En vigueur étendu**

L'entreprise s'efforcera de développer des aménagements d'horaires individuels et notamment l'accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes. Les signataires rappellent à cet égard que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi (création ou vacance de poste) ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Les salariées enceintes bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires. Ces absences sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et de l'ancienneté.

L'entreprise cherchera à développer les solutions, en termes d'organisation et d'aménagement, permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle sans faire obstacle à l'évolution de carrière professionnelle.

Afin de favoriser la mixité de l'accès aux postes de travail, le CHSCT (ou, en son absence, les délégués du personnel) sera informé et consulté pour examiner les modalités d'organisation du travail et d'aménagement des postes, notamment en termes de contraintes physiques.

## **Egalité salariale**

### **Article 5**

#### **En vigueur étendu**

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Les parties signataires adhèrent aux stipulations figurant dans l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, qui prévoient que les branches et les entreprises doivent faire de la réduction des écarts constatés en termes de rémunération une priorité.

Elles rappellent que les disparités de rémunération ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes. Les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes. Ils ne doivent pas non plus être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Il est rappelé que, à l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption, la rémunération du salarié fait l'objet d'un examen et est réévaluée conformément aux textes légaux qui précisent que cette rémunération est « majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise ».

Si à compétence et ancienneté égales, et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit vérifier les raisons de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucune raison objective ne les justifie, l'entreprise doit faire de la réduction de ces écarts une priorité en prenant les mesures appropriées.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation et, le cas échéant, définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010, dans le cadre des négociations sur les salaires.

## **Axes de progrès pour la branche**

### **Article 6**

#### **En vigueur étendu**

Les parties signataires s'accordent sur le fait que la sensibilisation de tous les acteurs, au sein de la branche, aux thèmes de la mixité et de l'égalité professionnelle hommes-femmes est indispensable en vue de traduire concrètement les principes énoncés par le présent accord et déclinés par les entreprises.

Ils s'engagent à améliorer la communication sur le thème de l'égalité professionnelle femmes-hommes par des actions de communication pour diffuser les bonnes pratiques et les évolutions constatées au sein des entreprises de la branche.

Dans le même esprit, les parties signataires encouragent les entreprises et les comités d'entreprise à favoriser les actions d'information sur les métiers de l'import-export en faveur des salariés.

Au plan de la branche, le principe de l'égalité professionnelle doit être pris en compte dans toutes les négociations de branche.

Au vu du rapport annuel de branche, les partenaires sociaux constatent que si les femmes représentent 44 % des salariés de la branche, elles ne représentent que 29 % des cadres.

Les partenaires sociaux constatent également que si les différences de rémunération entre les femmes et les hommes non cadres sont minimes, elles sont assez significatives au sein des cadres, les femmes cadres étant rémunérées en moyenne 40 % de moins que les hommes.

Les partenaires sociaux souhaitent donc faire de la promotion des femmes à des postes cadres, et notamment aux postes de direction, un axe de progrès prioritaire.

Pour cela, des questions seront introduites dans l'enquête annuelle de branche afin de savoir quels sont les postes cadres sur lesquelles les femmes sont minoritaires ainsi que pour comprendre les raisons des différences de rémunération constatées et, le cas échéant, préconiser les correctifs adéquats.

Les partenaires sociaux s'aperçoivent également au vu du rapport de branche que les femmes ne constituent que 34 % des stagiaires formés en période de professionnalisation. La période de professionnalisation leur paraissant être un outil de promotion efficace pour que les femmes arrivent à des postes à responsabilités, les partenaires sociaux de la branche souhaitent renforcer l'accès des femmes à ces formations.

Pour cela, il sera demandé aux observatoires un bilan et un suivi des périodes de professionnalisation (thèmes, durées) suivies par les femmes et par les hommes afin d'apporter les correctifs nécessaires en CPNEFP.

Les partenaires sociaux entendent faire de ces deux points leurs axes de progrès pour les années à venir et réaliseront un suivi spécifique dans le cadre de l'enquête annuelle réalisée par les observatoires.

A cet effet, il est constitué une commission de suivi qui se tiendra dans le cadre de la CPNEFP. Elle se réunira autant que de besoin pour examiner, en lien avec l'observatoire des métiers du commerce interentreprises (OCI) et l'observatoire prospectif du commerce, l'application des principes du présent accord et suivre l'évolution des axes de progrès identifiés.

En outre, la commission paritaire de suivi des classifications, créée par l'accord de branche du 2 mars 2009, veillera particulièrement à ce que cette nouvelle classification soit appliquée sans distinction de sexe et dans le respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

## **Force obligatoire de l'accord**

### **Article 7**

#### **En vigueur étendu**

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger en tout ou partie aux dispositions du présent accord sauf clauses plus favorables aux salariés

## **Dépôt et extension**

### **Article 8**

#### **En vigueur étendu**

Le présent accord sera déposé et soumis à la procédure d'extension, conformément aux dispositions du code du travail.

## Accord du 21 septembre 2009 relatif à l'emploi des seniors

SEIT ;  
FICIME ;  
FIPA ;  
UFCC ;  
SNCI ;  
OSCI.  
FS CFDT ;  
CSFV CFTC.

### Préambule

#### En vigueur étendu

Vu la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009,

Les négociations triennales de branche sur l'emploi des salariés âgés (art. L. 2241-4 du code du travail) devront désormais aussi porter sur l'anticipation des carrières professionnelles et la formation professionnelle.

A partir du 1er janvier 2010, les entreprises employant au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe comptant au moins 50 salariés devront verser à la CNAV une pénalité égale à 1 % des rémunérations ou gains versés si elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action (arrêté après avis du CE ou des DP) relatifs à l'emploi des salariés âgés. Conclues pour 3 ans au maximum, l'accord ou le plan d'action devront prévoir :

- un objectif chiffré de maintien dans l'emploi ou de recrutement des salariés âgés ;
- des mesures portant sur au moins 3 domaines d'action, choisis parmi une liste fixée par décret et des indicateurs chiffrés ;
- des modalités de suivi de ces actions.

La loi prévoit que seront dispensées de la pénalité les entreprises de moins de 300 salariés, ou appartenant à un groupe de moins de 300 salariés, couvertes par un accord de branche étendu sur l'emploi des salariés âgés, respectant les trois conditions précitées et ayant reçu un avis favorable du ministre chargé de l'emploi. Cet accord a donc vocation à s'appliquer aux entreprises ou groupes de 50 à moins de 300 salariés, à défaut d'accord collectif ou plan d'action existant dans l'entreprise. L'accord de branche a pour vocation de définir les objectifs pour la branche tout en parvenant à définir des actions suffisamment adaptées pour engager les entreprises qui la composent à atteindre cet objectif.

#### En vigueur étendu

##### 1. Objectif chiffré de maintien dans l'emploi

Les 55 ans et plus représentent 9, 24 % des effectifs en 2007 dans la convention collective nationale de l'import-export n° 3100 et 8, 12 % en 2008. Les partenaires sociaux conviennent de maintenir l'emploi des salariés de 55 ans et plus de façon que ce taux d'emploi augmente de 5 % sur 3 ans, pour atteindre environ 13 % en 2013.

#### En vigueur étendu

##### 2. Mesures sur 4 domaines d'action

###### Recrutement des salariés âgés

Disposition favorable : valorisation des seniors dans le processus de recrutement.

Une campagne de sensibilisation sera menée en direction des entreprises afin de valoriser la perception de la carrière des seniors auprès des salariés intervenant dans le processus de recrutement :

- sur l'intérêt de diversifier les emplois en ayant recours aux personnes de plus de 50 ans et de faire évoluer les relations de travail avec les seniors ;
- sur l'activité des seniors.

Objectif chiffré :

Une plaquette de communication sur les aides à l'embauche sera réalisée et diffusée auprès des entreprises.

La pyramide des âges du recrutement figurera dans le cadre du rapport de branche.

Indicateurs de suivi :

- nombre d'exemplaires de plaquettes diffusés auprès des entreprises ;

- nombre d'exemplaires diffusés aux entreprises de la pyramide des âges du recrutement dans le rapport de branche.

#### Aménagement des fins de carrière et la transition

entre activité et retraite

Disposition favorable : information sur les dispositifs d'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite :

Informez les entreprises et les salariés des dispositifs permettant de prolonger l'activité professionnelle (retraite progressive, cumul emploi-retraite, surcote).

Objectif chiffré :

Une plaquette d'information sur ces dispositions sera réalisée et diffusée par la branche.

Indicateur de suivi :

Nombre de plaquettes diffusées aux entreprises et salariés de la branche.

Disposition favorable : abondement du compte épargne-temps pour le congé de fin de carrière.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, ainsi qu'à celle de l'accord de branche du 6 juin 2006, le dispositif du compte épargne-temps, lorsqu'il existe au sein d'une entreprise, peut être utilisé par les seniors comme congé de fin de carrière.

En cas d'utilisation du compte épargne-temps comme congé de fin de carrière, les droits du salarié devront être majorés par l'entreprise et exclusivement en temps.

Objectif chiffré :

En cas de départ du salarié en congé de fin de carrière, au minimum 10 % du compte épargne-temps du salarié sera abondé par l'employeur.

Indicateur de suivi :

Nombre de comptes épargne-temps abondés dans ce cadre.

Disposition favorable : garantie de rémunération en cas d'inaptitude.

En cas d'inaptitude d'un salarié, médicalement constatée par le médecin du travail, à occuper son poste, l'employeur doit rechercher en priorité les possibilités permettant son reclassement dans un poste équivalent.

En cas d'impossibilité d'assurer le reclassement à un poste de qualification équivalente et en cas de proposition de l'employeur d'un reclassement dans un poste de qualification inférieure, le salarié ayant au moins 55 ans et 5 ans d'ancienneté bénéficie, en cas d'acceptation par écrit de la proposition, d'une garantie de rémunération.

Objectif chiffré :

Cette garantie correspond à une indemnité mensuelle dégressive exprimée en pourcentage entre le dernier salaire mensuel brut de base et le nouveau salaire mensuel brut de base de :

- 75 % pendant 4 mois ;

- 50 % pendant les 4 mois suivants ;

- 25 % pendant les 4 mois suivants.

Indicateur de suivi :

Nombre de salariés ayant bénéficié du dispositif.

#### Transmission des savoirs et des compétences

et le développement du tutorat

Disposition favorable : information sur les dispositifs de tutorat.

Un outil pratique sera réalisé sur les dispositifs de tutorat en entreprise.

Objectif chiffré :

Une réalisation de cet outil.

Indicateur de suivi :

Nombre d'outils diffusés aux entreprises.

Nombre de tuteurs effectivement formés à l'aide de cet outil et suivi annuel.

Disposition favorable : octroi de missions d'accueil, d'accompagnement et / ou de parrainage à destination des seniors.



Confier en priorité des missions d'accueil, d'accompagnement et / ou de parrainage des salariés nouvellement recrutés à des salariés âgés de 45 ans ou plus de la même catégorie professionnelle.

Objectif chiffré :

20 % des recrutements concernés par ces missions.

Indicateur de suivi :

Pourcentage de recrutements concernés par ces missions.

Développement des compétences et des qualifications

et accès à la formation

Disposition favorable : accès prioritaire des seniors au DIF.

Le salarié senior, dès l'âge de 50 ans, peut avoir accès de façon prioritaire à sa demande au droit individuel à la formation. La priorité s'exerce lors de l'examen des demandes globales dans l'entreprise à ce dispositif.

Objectif chiffré :

5 % des salariés de plus de 50 ans doivent avoir eu accès au DIF.

Indicateur de suivi :

Nombre de salariés de plus de 50 ans ayant eu accès au DIF.

#### En vigueur étendu

### 3. Autres mesures

Les parties signataires considèrent que les dispositions favorables figurant ci-dessus sont conformes aux dispositions légales et réglementaires sur l'emploi des seniors et souhaitent privilégier d'autres pistes d'action en direction des seniors.

#### 1. Formation

En cas d'évolution du poste de travail d'un salarié de plus de 50 ans, les entreprises privilégieront les actions d'adaptation au poste de travail dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

La fonction conseil-tutorat doit être développée dans les entreprises afin de favoriser la transmission des savoirs et savoir-faire aux jeunes et nouveaux entrants dans l'entreprise. Les salariés et notamment les seniors à partir de 45 ans peuvent accéder à leur demande à la fonction de tuteur. Pour être menée de façon efficace, cette fonction doit répondre aux principes suivants :

- la fonction est basée sur le volontariat du salarié ;
- chaque tuteur a en charge au maximum deux stagiaires simultanément ;
- le tuteur bénéficie de la formation pédagogique ou de la préparation nécessaire à l'accomplissement de sa fonction. Celle-ci ne doit pas entraîner de charge de travail supplémentaire pour le salarié et ne pas constituer une fonction à temps plein.

Le salarié senior, dès l'âge de 50 ans, peut avoir accès de façon prioritaire à sa demande à la validation des acquis de l'expérience. La priorité s'exerce lors de l'examen des demandes globales dans l'entreprise à ce dispositif.

L'accès à un bilan de compétences est également prioritaire pour le salarié senior, dès l'âge de 50 ans. La priorité d'accès s'entend de la même manière que celle relative à la validation des acquis de l'expérience.

#### 2. Temps partiel

Les signataires recommandent fortement aux entreprises de faciliter l'accès au temps partiel choisi des salariés de plus de 50 ans.

#### 3. Mobilité

Par ailleurs, la mobilité des plus de 55 ans fera l'objet d'un accompagnement personnalisé. La mise en oeuvre des clauses de mobilité des plus de 55 ans ne pourra se faire qu'après un entretien d'accompagnement avec le salarié et devra être justifiée.

#### 4. Entretien de seconde partie de carrière

Les signataires rappellent que chaque salarié a droit, à l'occasion de l'entretien professionnel qui suit son 45e anniversaire, à un entretien de seconde partie de carrière. Cet entretien a lieu ensuite tous les 5 ans. Il est destiné à faire le point, avec son responsable hiérarchique, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle.

Il est destiné à éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière ainsi qu'à permettre au salarié d'anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle, et a notamment pour objet d'examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise.

Cet entretien, distinct des entretiens d'évaluation éventuellement mis en place par l'entreprise, a lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant.

#### En vigueur étendu

### 4. Modalités de suivi de l'accord

Les indicateurs de suivi retenus dans le paragraphe 2 « Mesures sur 3 domaines d'action » permettant de suivre les objectifs chiffrés des dispositions favorables retenues dans l'accord de branche feront l'objet d'une communication annuelle dans le rapport de branche.

En vigueur étendu

## 5. Durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2010 et est conclu pour une durée de 3 ans.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

## **Avenant du 3 novembre 2009 à l'accord du 21 septembre 2009 relatif à l'emploi des seniors**

SEIT ;

FICIME ;

FIPA ;

FFSCM ;

UFCC ;

SNCI ;

OSCI.

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

### **Article 1**

En vigueur étendu

Les dispositions du « 1. Objectif chiffré de maintien dans l'emploi » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Les 55 ans et plus représentent 9, 24 % des effectifs en 2007 dans la convention collective nationale de l'import-export n 3100 et 8, 12 % en 2008. Les partenaires sociaux conviennent de maintenir l'emploi des salariés de 55 ans et plus de façon que ce taux d'emploi augmente de 5 % sur 3 ans, pour atteindre environ 13 % en 2013. »

### **Article 2**

En vigueur étendu

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent avenant, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

## **Avenant du 16 novembre 2009 relatif à la modification de l'article 35 « Adhésion » de la convention collective**

Syndicat des négociants et commissionnaires à l'international ;

Union professionnelle des opérateurs spécialisés du commerce international ;

Syndicat des exportateurs importateurs de textiles ;

Fédération des entreprises industrielles et commerciales internationales de la mécanique et de l'électronique ;

Fédération nationale de commerce des négociants spécialisés en produits alimentaires ;

Union française du commerce chimique, 1re section ;

Fédération française des syndicats de courtiers en marchandises.

Fédération nationale commerce, services et force de vente CFTC ;

Fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services CGC.

## 1. Modification de l'article 35 « Adhésion » de la CCNIE 3100

L'article 35 de la CCNIE 3100 est modifié comme suit :

« Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, peuvent adhérer à la présente convention collective toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs représentative, ainsi que les employeurs pris individuellement, dont l'activité exclusive ou principale correspond au champ d'application défini à l'article 1er.

La représentativité s'apprécie au niveau de la branche.

Dans l'éventualité où l'activité exercée et / ou la représentativité ne répond pas strictement à cette disposition, leur adhésion sera subordonnée à un agrément des parties signataires de la convention, après négociation à ce sujet.

Les organisations souhaitant adhérer enverront leur dossier de représentativité au secrétariat de la commission paritaire, qui le transmettra dans les 15 jours aux membres de la commission. La commission statuera dans les 3 mois suivant sa saisine, à la majorité par collège. »

## 2. Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

## Accord du 21 juin 2010 relatif à la modification de l'article 32 de la convention

SNCI ;

OSCI ;

SEIT ;

FICIME ;

FIPA ;

UFCC ;

FFSCM.

CFDT ;

CFTC ;

FNECS CGC ;

FEC CGT-FO.

### Article 1er

En vigueur étendu

L'article 32 de la convention collective nationale de l'import-export est modifié comme suit :

« Une commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation siègera à Paris. Elle sera composée :

- pour les salariés, de 2 représentants au maximum de chacune des organisations syndicales représentatives au plan national ;
- pour les employeurs, de représentants de chacune des organisations syndicales signataires, le nombre total de ces représentants présents ou représentés étant égal au nombre des représentants des salariés.

Les membres titulaires pourront être remplacés par des membres suppléants désignés par les organisations syndicales.

Un membre salarié ou employeur ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise est partie, il doit alors se faire remplacer.

La commission nationale paritaire aura pour rôle :

- de veiller au respect et à la bonne application de la présente convention ;
- de résoudre les difficultés d'interprétation et d'application de la présente convention ;
- de rechercher une solution amiable aux conflits collectifs du travail ayant pour origine des difficultés d'interprétation ou d'application de la convention ;
- de connaître, si les parties en décident ainsi, les conflits individuels relatifs à l'application de la présente convention et de ses annexes.

Cette commission peut être saisie par les fédérations patronales ou les organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention.

Réunie, sur la demande de la partie la plus diligente, après convocation adressée à toutes les organisations signataires ou adhérentes, elle devra siéger le jour de la réunion suivante de la commission paritaire nationale, et en tout état de cause dans les deux mois suivant la réception de cette demande. En cas d'urgence, ces délais pourront être raccourcis à la demande de la majorité des membres de la commission.

Les décisions seront prises dans la quinzaine suivante. Elle ne pourra statuer que sur les points précis qui auront provoqué sa convocation. »

**Article 2**  
En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

**Accord du 21 juin 2010 relatif à la prévoyance**

SEIT ;  
FICIME ;  
FIPA ;  
FFSCM ;  
UFCC ;  
SNCI ;  
OSCI.  
CFDT ;  
CFTC ;  
FNECS CGC ;  
FEC CGT-FO.

**Article 1er**  
En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la désignation des organismes cités à l'article 6.1 de l'accord de branche du 19 janvier 2004 est reconduite pour une durée de 5 ans.

Les organismes désignés dans ce cadre sont donc :

- AG2R Prévoyance, (institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale dont le siège social est situé 35-37, boulevard Brune, 75680 Paris 14e) et  
- GNP (groupement national de prévoyance) (union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale dont le siège social est situé 33, avenue de la République, 75011 Paris),

en tant qu'organismes assureurs des garanties incapacité, invalidité et décès (sous forme de capitaux et frais d'obsèques), et

- l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance) (union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale dont le siège social est situé 10, rue Cambacérès, 75008 Paris), en tant qu'organisme assureur des garanties rente éducation et rente de conjoint.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts par le présent accord seront de nouveau examinées par la commission paritaire composée des signataires du présent accord dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. Cette réunion se tiendra au cours du semestre qui précèdera l'expiration de ce délai.

Le présent avenant prend effet au 1er janvier 2010.

**Article 2**  
En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

**Accord du 13 septembre 2010 relatif au droit individuel à la formation**

FICIME ;  
FIPA.  
CFDT ;  
FNECS CGC.

**Article 1er**  
En vigueur étendu

La phrase : « Les dispositions relatives au DIF prioritaire sont applicables dans les entreprises de 250 salariés et moins. » est suspendue jusqu'au 31 décembre 2011.

En conséquence, les dispositions relatives au DIF prioritaire s'appliquent dans toutes les entreprises sans condition d'effectif jusqu'au 31 décembre 2011.

**Article 2**  
En vigueur étendu

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger en tout ou partie aux dispositions du présent accord sauf clauses plus favorables aux salariés.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

### **Avenant du 24 janvier 2011 à l'accord du 19 janvier 2004 relatif à la prévoyance**

SEIT ;  
FICIME ;  
FIPA ;  
FFSCM ;  
UFCC ;  
SNCI ;  
OSCI.  
FNECS CFE-CGC ;  
CSFV CFTC ;  
FS CFDT ;  
FEC FO.

**Article 1er**  
En vigueur étendu

L'article 5 « Cotisation » est modifié comme suit :

« Le taux global de cotisation est fixé à :

- personnel non cadre : 0,82 % de la tranche A et 0,82 % de la tranche B ;

- personnel cadre : 1,50 % de la tranche A et 1,64 % de la tranche B.

Il est réparti de la façon suivante :

Personnel non cadre

(En pourcentage.)

	<b>Cotisation totale TA-TB</b>	<b>à la charge de l'employeur TA-TB</b>	<b>à la charge du salarié TA-TB</b>
Décès	0,08	0,07	0,01
Rente éducation OCIRP	0,07	0,06	0,01
Obsèques	0,02	0,02	0
Maintien de salaire au 3 <sup>e</sup> jour	0,09	0,09	0
Incapacité de travail en relais	0,35	0	0,35
Invalidité	0,21	0,20	0,01
Total	0,82	0,44	0,38

Personnel cadre

(En pourcentage.)

	<b>Cotisation totale TA</b>	<b>à la charge de l'employeur TA</b>	<b>à la charge du salarié TA</b>
Décès	0,49	0,49	0
Rente éducation OCIRP	0,16	0,16	0
Rente de conjoint OCIRP	0,11	0,11	0
Maintien de salaire au 31e jour	0,10	0,10	0
Incapacité de travail en relais	0,30	0,30	0
Invalidité	0,34	0,34	0
Total	1,50	1,50	0

(En pourcentage.)

	<b>Cotisation totale TB</b>	<b>à la charge de l'employeur TB</b>	<b>à la charge du salarié TB</b>
Décès	0,49	0,36	0,13
Rente éducation OCIRP	0,16	0,11	0,05
Rente de conjoint OCIRP	0,11	0,08	0,03
Mensualisation au 31e jour	0,12	0,12	0
Incapacité de travail en relais	0,36	0	0,36
Invalidité	0,40	0,24	0,16
Total	1,64	0,91	0,73

Les taux de cotisation seront maintenus pendant 4 ans par les organismes assureurs et ce à partir de la date d'effet du présent avenant.

Ces taux sont établis sur la base de la législation et de la réglementation (notamment sociale et fiscale) en vigueur au moment de la date d'effet du présent avenant. Ils seront éventuellement revus en cas de changement de ces textes.

Par ailleurs, si les organismes assureurs désignés constatent, à la suite de la présentation annuelle des résultats du régime de prévoyance, une éventuelle dégradation des comptes, ils seront amenés à proposer aux partenaires sociaux une modification des taux permettant un retour à l'équilibre financier du régime. »

**Article 2**  
En vigueur étendu

**Article 2.1**  
En vigueur étendu

L'article 2.4 « Définition de la garantie », alinéa 6, est modifié comme suit :

« Le montant de la rente est fixé à 10 % du salaire de référence.

La rente est versée jusqu'à l'âge de la liquidation de la pension de retraite et au plus tard jusqu'à l'âge visé à l'article L. 351-8, alinéa 1, du code de la sécurité sociale. »

**Article 2.2**  
En vigueur étendu

L'article 2.5.4 « Montant de la prestation » est modifié comme suit :

« Pour le personnel cadre et non cadre, le montant de cette rente est de :

- 8 % du salaire de référence de 0 à moins de 18 ans ;

- 14 % du salaire de référence de 18 à 26 ans.

Le montant de la rente ne peut être inférieur à 719 € par enfant et par an. »

**Article 3**  
En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er avril 2011.

Toutefois, les entreprises visées à l'article 6.2 de l'accord du 19 janvier 2004, qui disposaient d'un régime de prévoyance antérieurement à la date d'extension de l'accord du 19 janvier 2004 et qui ont maintenu leur contrat auprès de l'organisme auquel elles adhéraient, disposeront d'un délai supplémentaire jusqu'au 31 décembre 2011 pour se mettre en conformité avec les dispositions du présent avenant.

#### **Article 4** En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

### **Accord du 4 avril 2011 portant modification à la convention**

SEIT ;  
FICIME ;  
FIPA ;  
FFSCM ;  
UFCC ;  
SNCI ;  
OSCI.  
FNECS CFE-CGC ;  
CSFV CFTC ;  
FS CFDT ;  
FEC FO.

#### En vigueur étendu

Le titre de la convention collective est modifié comme suit : « convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation n° 3100 ».

Les articles de la CCNIE n° 3100 sont modifiés comme suit :

Article 1er  
Champ d'application

Dans le premier paragraphe, les mots : « territoire métropolitain » sont remplacés par les mots : « territoire national ».

Article 3  
Droit syndical et liberté d'opinion

Dans le premier paragraphe, les mots : « du livre III du code du travail » sont remplacés par : « du livre 1er de la deuxième partie du code du travail ».

Article 4  
Exercice des droits relatifs à l'action syndicale

Dans le 7e paragraphe, les mots : « art. L. 451-1 et suivants du code du travail » sont remplacés par les mots : « art. L. 3142-7 et suivants du code du travail ».  
Dans le 8e paragraphe, les mots : « article L. 132-17 du code du travail » sont remplacés par les mots : « article L. 2232-8 du code du travail ».

Article 6  
Délégués du personnel et comité d'entreprise

Dans le paragraphe a, les mots : « le mois qui précède l'expiration normale des fonctions de membre du comité d'entreprise ou de délégué du personnel » sont remplacés par les mots : « les délais prévus par le code du travail ».

Dans le paragraphe c, au 6e paragraphe, les mots : « au plus tard 1 jour franc avant l'heure prévue pour le scrutin » sont remplacés par les mots : « dans les délais prévus par le protocole d'accord préélectoral, ou à défaut, au plus tard 5 jours ouvrés avant la date du scrutin ».

Dans le paragraphe d, la fin du 1er alinéa est complétée par les mots : « sauf dispositions différentes du protocole d'accord préélectoral ».

Dans le paragraphe f, la phrase : « Dans les établissements où une partie du personnel est normalement occupée en dehors de l'établissement » est supprimée.

Dans ce même paragraphe, les mots : « pour cette partie du personnel » sont remplacés par les mots « dans les conditions prévues par le code du travail ».

Dans le paragraphe g, à l'avant-dernier alinéa, la phrase : « l'un des exemplaires est affiché, au plus tard avant la fin du premier jour ouvré suivant, à l'emplacement prévu à l'article 7 bis, un autre est remis au chef d'établissement et un troisième exemplaire est adressé à l'inspecteur du travail contrôlant l'entreprise » est remplacée par la phrase : « L'affichage et la communication du procès-verbal sera effectuée selon les dispositions du code du travail et du code électoral ».

Dans le paragraphe h, au 2e alinéa, les mots : « Si l'élection est annulée, il est procédé à une nouvelle élection dans un délai de 15 jours, à défaut d'une décision du tribunal d'instance sur ce point. Entre temps, les membres sortants assureront l'intérim dans les conditions de l'exercice d'un mandat régulier » sont supprimés (exclusion de l'extension).

#### Article 7

Comités d'entreprise. - Financement des oeuvres sociales

A la 2e phrase, les mots : « DAS1 » sont remplacés par les mots : « des salaires » et l'article : « L. 432-3 du code du travail » est remplacé par l'article : « L. 2323-86 du code du travail ».

#### Article 7 bis

Panneaux d'affichage des délégués du personnel et du comité d'entreprise

Au 2e alinéa, le mot : « pourra » est remplacé par le mot : « devra ».

La fin du 2e paragraphe est complétée par les mots : « conformément à l'article L. 2142-3 du code du travail ».

#### Article 8

Engagement

Le 1er alinéa : « Indépendamment des obligations légales, les employeurs conservent le droit de recourir à l'embauchage direct » est supprimé.

#### Article 8 bis

Clause de non-concurrence

Dans le 5e paragraphe, les mots : « soit dans une lettre de rupture » sont insérés après les mots : « par lettre recommandée ».

Les mots : « soit dans la convention de rupture en cas de rupture conventionnelle » sont insérés après les mots : « contrat de travail ».

#### Article 12

Préavis

Dans le 1er paragraphe, les mots : « sauf usage contraire » sont supprimés.

Dans le 1°, les mots : « 1 semaine pour le personnel ouvrier payé à l'heure ou mensualisé » sont supprimés.

Dans le 2°, le paragraphe a :

« Le salarié a accompli sa période d'essai mais totalise moins de 6 mois d'ancienneté :

- 1 semaine pour le personnel ouvrier payé à l'heure ;
- 1 mois pour les ouvriers, les employés, les techniciens et agents de maîtrise ;
- 3 mois pour les ingénieurs et cadres » est supprimé.

Le paragraphe b, qui devient a nouveau, est modifié comme suit :

« Le salarié totalise moins de 2 ans d'ancienneté de services continus chez le même employeur : » remplace les mots : « Le salarié totalise 6 mois et plus d'ancienneté mais moins de 2 ans ».

Dans le 1er point du paragraphe a nouveau, les mots : « le personnel ouvrier, payé à l'heure ou mensualisé » sont supprimés.

Le paragraphe c, qui devient b nouveau, est modifié comme suit :

« Le salarié a acquis une ancienneté de services continus chez le même employeur de 2 ans et plus » est supprimé et remplacé par les mots : « le salarié totalise 2 ans et plus d'ancienneté de services continus chez le même employeur ».

Dans le 1er point du paragraphe b nouveau, les mots : « le personnel ouvrier, payé à l'heure ou mensualisé » sont supprimés.

Dans le 4°, les mots : « 2 jours ouvrés à l'avance ou, pour le personnel bénéficiant de 1 mois au moins de préavis » et les mots : « si l'employeur le précise au moment de la signification du licenciement » sont supprimés.

Les mots : « à l'avance » sont insérés après les mots : « 5 jours ouvrés ».

Dans le 5°, le mot : « légal » est remplacé par le mot : « conventionnel » à la 1re phrase.

Dans la 2e phrase, le mot : « salarial » est supprimé et les mots : « sous réserve de l'application de la clause de non-concurrence » sont insérés après les mots : « chez un autre employeur de son choix ».

#### Article 13

Licenciement



Dans le paragraphe a), le mot : « un » est remplacé par le mot : « le ». Les mots : « de 3 jours ouvrés » sont remplacés par les mots : « prévu à l'article L. 1232-2 du code du travail ».

La première phrase du 2e alinéa du paragraphe a : « Lors de l'entretien ci-dessus prévu, le salarié aura la faculté de présenter lui-même ou avec le concours d'un salarié ou d'un délégué de l'entreprise les observations qu'il aurait à faire valoir » est remplacée par les mots : « lors de l'entretien prévu ci-dessus, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit par un conseiller du salarié choisi par une liste dressée par l'autorité administrative ».

Dans le paragraphe b, le 2e alinéa : « Le personnel licencié dans les conditions énumérées au paragraphe b aura, sur sa demande, présentée dans le mois suivant le licenciement, une priorité de réengagement dans un emploi de même nature, dans l'ordre inverse des licenciements, pendant une durée de :

- 6 mois pour les salariés comptant moins de 6 mois de présence dans l'établissement ;
- 1 an pour les salariés comptant plus de 6 mois de présence » est remplacé par les mots : « le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauchage durant un délai de 1 an à compter de la date de rupture de son contrat s'il en fait la demande au cours de ce délai ».

#### Article 14

##### Absence pendant le délai-congé

Dans le paragraphe a, au 1er alinéa, les mots : « rétribué au mois » sont remplacés par les mots : « à une référence horaire ».

Un paragraphe rédigé comme suit est inséré à la fin du paragraphe a : « Le salarié relevant d'un régime de forfait annuel en jours disposant, dans la limite des contraintes de sa fonction, d'une certaine autonomie dans la gestion de son emploi du temps, l'exercice de sa fonction lui permet de planifier ses horaires de travail tout en y intégrant, par journée ou 1/2 journée, le temps nécessaire à la recherche d'un nouvel emploi. »

#### Article 15

##### Indemnité de licenciement

Au 1er alinéa, les mots : « ou lourde » sont insérés après les mots : « faute grave ».

#### Article 16

##### Indemnité de départ de fin de carrière

Dans la partie A, au 1er paragraphe, les mots : « 3 mois » remplacés par les phrases suivantes :

« - 1 mois si l'ancienneté du salarié est comprise entre 6 mois et moins de 2 ans ;

- 2 mois dès lors que le salarié a au moins deux ans d'ancienneté ».

Dans la partie A, au 2e paragraphe, à la fin de la 1re phrase, les mots : « de 65 ans » sont remplacés par les mots : « légal de départ en retraite ».

#### Article 16 bis

##### Retraite complémentaire par répartition

Le texte de l'article 16 bis est supprimé et remplacé par le texte suivant :

« Les entreprises relevant de la présente convention feront bénéficier leur personnel d'une retraite complémentaire par répartition.

Sauf disposition plus favorable, les entreprises devront affilier ce personnel à une institution de retraite complémentaire sur la base d'une cotisation prévue par les accords en vigueur, à raison de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge des salariés.

En application de la convention collective nationale du 14 mai 1947 et après avis de la commission administrative de l'AGIRC du 27 novembre 2009, il ressort :

- sont obligatoirement inscrits au titre de l'article 4 de la convention collective susmentionnée les ingénieurs et cadres classés à partir du niveau C13 ;
- sont obligatoirement affiliés au titre de l'article 4 bis de la convention collective susmentionnée les agents de maîtrise du niveau M12 ;
- peuvent être affiliés au titre de l'article 36 de la convention collective susmentionnée le personnel employé à partir du niveau E7. »

#### Article 17

##### Maladie. - Accident

Au 2e alinéa les mots : « transmis à l'employeur dans les 48 heures » sont insérés après les mots : « certificat médical ».

#### Article 18

##### Remplacement

Au 3e alinéa, les mots : « entraîneraient des perturbations dans le fonctionnement de l'entreprise » sont insérés après les mots : « délais ci-dessus ».

Au 3e alinéa, à la 1re phrase, le mot : « effectif » est remplacé par le mot : « définitif ».

#### Article 19

Congés de maternité, d'adoption, postnataux et pour soigner un enfant malade

Au 5e paragraphe, l'article : « L. 223-5 du code du travail » est remplacé par l'article : « L. 1225-61 du code du travail ».

Article 21  
Congés annuels (suite)

Au 1er paragraphe, les mots : « 1er juin » sont remplacés par les mots : « 1er mai ».

Article 22  
Congés exceptionnels

Au 1er paragraphe, les mots : « au moment de l'évènement concerné » sont insérés après les mots : « accordés aux salariés ».  
Après le 1er tiret, un 2e tiret est ajouté et rédigé comme tel : « Pacs du salarié : 1 journée ».  
Le tiret : « communion d'un enfant : un jour » est remplacé par la phrase ainsi rédigée : « Par enfant à charge du salarié, pour une cérémonie officielle dûment justifiée, intervenant une fois avant son 16e anniversaire : une journée ».  
Après les mots : « déménagement d'un salarié : un jour » sont insérés les mots : « par année civile ».

Article 27  
Service militaire obligatoire

Cet article est supprimé.

Article 28  
Service militaire obligatoire (suite)

Cet article est supprimé.

Article 29  
Périodes militaires obligatoires

Cet article est supprimé.

Article 30  
Salaires

Cet article devient l'article 27 de la convention collective.

Article 30 bis  
Prime d'ancienneté

Cet article devient l'article 28 de la convention collective.

Article 31  
Avantages acquis

Cet article devient l'article 29 de la convention collective.

Article 32  
Commissions paritaires de conciliation

Cet article devient l'article 30 de la convention collective.

Article 34  
Dépôt aux prud'hommes

Cet article devient l'article 31 de la convention collective.

Article 35  
Adhésions

Cet article devient l'article 32 de la convention collective.

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

## **Avenant n° 3 du 24 janvier 2011 à l'accord du 19 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle**

La FICIME ;

La FIPA,

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

### **En vigueur étendu**

Vu les dispositions prévues à l'article 9.2 de l'ANI du 5 décembre 2003 concernant notamment le principe de développement des formations en apprentissage et la possibilité de cofinancer ces formations en apprentissage par l'utilisation des fonds de professionnalisation des entreprises de la branche ;

Vu les articles L. 6332-16 et R. 6332-78 du code du travail prévoyant la nécessité d'un accord de branche concernant l'utilisation et la mise en oeuvre des fonds de professionnalisation au profit des formations par la voie de l'apprentissage et le versement de ces fonds aux centres de formation d'apprentis conventionnés par l'Etat ou les régions ;

Considérant la nécessité de développer l'insertion de jeunes collaborateurs qualifiés dans notre profession ; où les entreprises sont en recherche constante de jeunes professionnels spécialisés ;

Considérant la nécessité de générer des formations par la voie de l'apprentissage, permettant ainsi de conforter le début d'un réseau pédagogique et son développement par l'amélioration de son financement et de des actions, à la demande des membres de la CPNEFP, il a été convenu ce qui suit.

### **Article 1er**

#### **En vigueur étendu**

En matière d'apprentissage, les parties signataires incitent les entreprises à développer leurs actions et l'affectation de la taxe d'apprentissage dans une perspective pluriannuelle et dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.

A cet effet, il est prévu que, le cas échéant, des fonds mutualisés de la professionnalisation peuvent être affectés aux dépenses de fonctionnement des CFA des professions de la branche.

### **Article 2**

#### **En vigueur étendu**

#### **Article 2.1**

##### **En vigueur étendu**

La CPNEFP propose à la CPN un pourcentage maximum d'utilisation des disponibilités des fonds de professionnalisation dont dispose l'OPCA de la branche. Ce pourcentage s'élève à 10 % en 2011 et peut être revu chaque année avant le 30 juin.

#### **Article 2.2**

##### **En vigueur étendu**

Le domaine des actions éligibles concerne les actions développées par la voie de l'apprentissage existantes ou en création dans les centres de formation d'apprentis (CFA) au profit des entreprises de la branche telles que définies à l'article 2 de l'accord du 19 décembre 1994 modifié).

Il appartient à la CPNEFP d'établir les priorités en matière de développement de l'apprentissage et, plus particulièrement, les évolutions souhaitables des effectifs d'apprentis dans les centres de formation d'apprentis. Ce développement de l'apprentissage s'adresse aux apprentis :

- embauchés par des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCNIE n° 3100 ;

- et préparant un titre ou diplôme professionnel notamment « techniciens », « vendeurs » ou « conseillers » en avant vente ou après vente « figurant dans la classification de la CCNIE n° 3100.

Le choix des actions est révisé annuellement et proposé par la CPNEFP à la CPN de la branche.

**Article 2.3**  
En vigueur étendu

La CPNEFP propose à la CPN une liste de CFA habilités à recevoir ces fonds. Cette liste est établie chaque année avant le 30 juin par la CPN. Les CFA doivent être conventionnés avec l'Etat ou les régions.

**Article 2.4**  
En vigueur étendu

Seules les dépenses de fonctionnement des CFA pour développer les actions habilitées par la CPNE sont éligibles. Les dépenses d'investissement des CFA concernés ne sont pas éligibles.

**Article 3**  
En vigueur étendu

**Article 3.1**  
En vigueur étendu

La CPN de la branche est responsable de la gestion paritaire du présent accord. Elle confie à la CPNEFP le travail préparatoire annuel concernant la liste des actions prioritaires, celle des CFA éligibles et les analyses financières afférents.

Organisme OPCA gestionnaire du dispositif au nom de la branche

La CPN confie le suivi financier du présent accord à l'OPCA de la branche le FORCO, qui assure l'exécution des décisions paritaires tant au niveau des versements aux CFA concernés que des modalités de contrôle et de suivi définies en liaison avec l'instance paritaire de gestion de l'OPCA.

**Article 3.2**  
En vigueur étendu

Les CFA concernés présentent à la CPNEFP une demande motivée au plan administratif, pédagogique et financier, avant le 15 mars de chaque année ; demande validée par le conseil de perfectionnement du CFA.

La CPNEFP propose à la CPN un avis motivé sur chaque demande.

La CPN délibère et informe l'OPCA de ses décisions et modalités de mise en oeuvre de celles-ci.

**Article 3.3**  
En vigueur étendu

Les CFA concernés utilisent ces fonds pour financer les dépenses de fonctionnement des actions de formation en apprentissage en cours ou à venir pendant l'année civile de perception de ces fonds.

**Article 3.4**  
En vigueur étendu

Un rapport d'exécution est fourni par chaque CFA bénéficiaire selon une trame proposée par l'OPCA et acceptée par la CPNEFP.

De même, l'OPCA propose et soumet un rapport d'exécution annuel à la CPN.

Enfin, l'OPCA s'assure du bon usage et de la légalité des sommes affectées par les CFA aux actions de formation en apprentissage.

**Article 4**  
En vigueur étendu

Cet accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Un bilan de l'application des dispositions du présent article sera réalisé par la CNP 2 ans après l'entrée en vigueur du présent accord, afin d'apprécier l'opportunité du maintien du dispositif de financement des centres de formation d'apprentis qu'il met en place et, le cas échéant, des modifications à apporter à ses modalités d'application.

**Article 5**  
En vigueur étendu

Le dépôt légal du présent accord sera effectué à la direction des relations du travail et au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes conformément à l'article

L. 2231-6 du code du travail.

Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension et d'élargissement à l'ensemble du territoire national.

## **Avenant du 28 novembre 2011 à l'avenant du 22 mai 2007 relatif au droit individuel à la formation**

La FICIME ;

La FIPA,

La FS CFDT ;

La CSFV CFTC ;

La FNECS CFE-CGC,

### **Article 1er**

En vigueur étendu

La phrase : « Les dispositions relatives au DIF prioritaire sont applicables dans les entreprises de 250 salariés et moins » est suspendue jusqu'au 31 décembre 2012. En conséquence, les dispositions relatives au DIF prioritaire s'appliquent dans toutes les entreprises sans condition d'effectif jusqu'au 31 décembre 2012.

### **Article 2**

En vigueur étendu

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger en tout ou partie aux dispositions du présent accord sauf clauses plus favorables aux salariés.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

## **Accord du 23 janvier 2012 relatif à la négociation collective**

Le SNCI ;

L'OSCI ;

Le SEIT ;

La FICIME ;

La FIPA ;

L'UFCC ;

La FFSCM,

La FS CFDT ;

La CSFV CFTC ;

La FNECS CFE-CGC ;

La FEC CGT-FO,

### **Chapitre 1er (1)**

#### **Article 1er**

En vigueur étendu

Aucune disposition négociée au niveau local de l'entreprise ou de l'établissement au titre du présent accord ne peut prévoir de dispositions moins favorables au salarié que les dispositions applicables au niveau de la branche. Constitue une disposition moins favorable un accord ou un article d'un accord qui enlève tout ou partie d'un droit acquis à un salarié au titre de l'application des dispositions conventionnelles de branche ou des dispositions légales en vigueur.

(1) Le chapitre 1er de l'accord du 23 janvier 2012 est étendu sous réserve du respect des dispositions du titre II relatif au temps de travail de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

## Chapitre II Conclusion d'accords d'entreprise avec les représentants élus du personnel par validation paritaire nationale de branche

### Article 2.1

#### En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de définir, dans les entreprises de moins de 200 salariés en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégués du personnel désignés comme délégués syndicaux dans les entreprises de moins de 50 salariés, les conditions selon lesquelles les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel, peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail sur les mesures dont la mise en oeuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

### Article 2.2

#### En vigueur étendu

A l'exception de ceux mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail, les thèmes ouverts à ce type de négociation sont les mesures dont la mise en oeuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.

### Article 2.3

#### En vigueur étendu

Les fédérations des organisations syndicales représentatives dans la branche de l'import-export sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations. Les invitations sont envoyées aux adresses suivantes :

Fédération des services CFDT, Tour Essor, 14, rue de Scandicci, 93508 Pantin Cedex ;  
Fédération CFTC CSFV, 34, quai de la Loire, 75019 Paris ;  
Fédération CGT commerces et services, case 425, 263, rue de Paris, 93514 Montreuil Cedex ;  
FNECS CFE-CGC, 9, rue de Rocroy, 75010 Paris ;  
FEC CGT-FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris.  
Ces adresses sont disponibles sur le site [www.ccnie.org](http://www.ccnie.org).

Lorsque, après négociation, un accord a été signé par un ou plusieurs représentants élus du personnel, il ne peut être valable qu'après validation par une commission paritaire de branche.

### Article 2.4

#### En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2232-22 du code du travail, la validité des accords est subordonnée à leur conclusion par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles et à l'approbation par la commission paritaire de branche définie par le présent accord.

L'accord ainsi conclu ne pourra acquérir la qualité d'accord d'entreprise qu'après validation par la commission paritaire nationale de validation. A défaut de décision de ladite commission, au terme d'un délai de 4 mois à compter de la transmission du dossier complet à la commission, l'accord est réputé validé.

### Article 2.5

#### En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de validation est composée des membres de la commission paritaire nationale de la CCNIE. Elle se réunit dans les 3 mois suivant la réception d'un accord, étant entendu que les délais commencent à courir dès réception du dossier complet.

Les réunions de la commission paritaire nationale de validation se tiendront, autant que possible, le même jour que les réunions de la commission nationale paritaire de la CCNIE.

Si cela n'est pas possible, les représentants des organisations syndicales participant aux réunions de la commission paritaire nationale de validation seront remboursés de leur frais de voyage et de déplacement sur les bases prévues à l'article 4 de la CCNIE 3100.

Un exemplaire original de l'accord signé est adressé par le chef d'entreprise à la commission paritaire de validation en lettre recommandée avec avis de réception. Cet accord devra être accompagné :

- d'une copie de l'information préalable prévue à l'article L. 2232-21 du code du travail adressée par l'employeur aux organisations syndicales représentatives dans la branche ;
- d'une copie des procès-verbaux des dernières élections professionnelles (CE, DUP ou, à défaut, DP) ;
- d'une copie des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à validation.

Les dossiers seront envoyés au secrétariat de la commission paritaire de validation, située à la CGI, 18, rue des Pyramides, 75001 Paris.

Une copie du dossier complet sera adressée sous quinzaine aux organisations syndicales représentatives de la branche.

Un représentant de l'entreprise ou de la fédération patronale à laquelle adhère l'entreprise présentera l'accord à la commission.

Cette commission est chargée de contrôler que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Après en avoir délibéré, elle rend un avis en séance à la majorité de chaque collège, pour ou contre, des voix exprimées des membres présents ou représentés.

Si les collèges sont en désaccord (un collège pour la validation et un collège contre la validation) il est procédé à un deuxième vote. A l'issue de ce deuxième vote, l'accord sera validé s'il obtient la majorité des voix des membres de la commission présents ou dûment représentés. Dans le cas où la majorité n'est pas obtenue la

demande de validation est rejetée.

Les avis rendus par la commission de validation de branche ne sauraient préjuger de l'interprétation qui en serait faite par les tribunaux et ne peut engager la responsabilité de la commission et de ses membres (1).

Un procès-verbal motivé d'avis favorable ou défavorable est dressé et expédié à l'entreprise concernée. En cas d'avis défavorable, l'accord ne sera pas applicable dans l'entreprise.

Les organisations syndicales signataires du présent accord pourront informer, si elles le souhaitent, les salariés des entreprises concernées de leur positionnement respectif sur les accords examinés.

(1) Les termes « et ne peut engager la responsabilité de la commission et de ses membres » figurant au dixième alinéa de l'article 2.5 sont exclus de l'extension en ce qu'ils méconnaissent les principes généraux de la responsabilité civile.

(Arrêté du 17 décembre 2012, art. 1er)

### **Article 2.6** En vigueur étendu

Dès réception du procès-verbal de validation, le chef d'entreprise en informe les représentants du personnel et procède au dépôt de l'accord auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi ainsi que du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes en y joignant copie du procès-verbal de validation. L'accord ne pourra être mis en oeuvre qu'après que ce dépôt ait été effectué.

## **Chapitre III Entrée en vigueur de l'accord**

### En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

## **Accord du 23 janvier 2012 relatif à la couverture complémentaire de frais de santé**

Le SNCI ;

L'OSCI ;

Le SEIT ;

La FICIME ;

La FIPA ;

L'UFCC ;

La FFSCM,

La FS CFDT ;

La CSFV CFTC ;

La FNECS CFE-CGC ;

La FEC CGT-FO,

### **Article 1er** En vigueur étendu

Il est créé un article 33 « Couverture complémentaire frais de santé » :

« Tous les salariés de la branche doivent être couverts par une assurance complémentaire frais de santé.

A cette fin, si nécessaire, l'entreprise souscritra une couverture collective et obligatoire. Toutefois, certains salariés pourront être dispensés dans les conditions prévues par les textes législatifs et réglementaires.

Une condition d'ancienneté ne pouvant excéder 3 mois peut être prévue sans remise en cause du caractère collectif des garanties.

Les entreprises sont libres de souscrire auprès de l'organisme de leur choix.

Afin d'aider les entreprises à souscrire un régime conforme aux dispositions du présent accord, les partenaires sociaux ont négocié un « contrat national de référence » avec l'AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, dont le siège social est situé 35, boulevard Brune, 75014 Paris.

Les cotisations doivent comporter une participation effective de l'employeur, cette participation pouvant en représenter la totalité ou, au minimum, une part

significative qui ne peut se limiter à la seule prise en charge des frais de mise en place et de gestion du régime. »

**Article 2**  
En vigueur étendu

Le présent accord prendra effet le premier jour du trimestre civil suivant publication de son arrêté d'extension.

**Article 3**  
En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

**Avenant du 26 mars 2012 relatif à la mise à la retraite**

Le SEIT ;

La FICIME ;

La FIPA ;

La FFSCM ;

L'UFCC ;

Le SNCI ;

L'OSCI,

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

**Article 1er**  
En vigueur étendu

Le B « Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur » est modifié comme suit :

« La mise à la retraite s'effectuera dans les conditions prévues aux articles L. 1237-5 et suivants du code du travail, à partir de l'âge fixé au 1° de l'article L. 351-8 du code de sécurité sociale.

L'indemnité de mise à la retraite sera calculée dans les conditions identiques à celles fixées à l'article 15 :

- jusqu'à 10 années d'ancienneté dans l'entreprise : 1/4 de mois par année d'ancienneté ;

- après 10 années d'ancienneté dans l'entreprise : 1/4 de mois par année d'ancienneté pour les 10 premières années et 1/3 de mois par année d'ancienneté à partir de la 11e année.

Et ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Dans le cas où l'article 16 serait plus favorable, ce dernier s'appliquera. »

**Article 2**  
En vigueur étendu

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger en tout ou partie aux dispositions du présent accord sauf clauses plus favorables aux salariés.

**Article 3**  
En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.



## **Avenant du 26 mars 2012 à l'accord du 16 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle**

Le SEIT ;

La FFSCM ;

L'UFCC ;

Le SNCI ;

L'OSCI,

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

### **Article 1er**

En vigueur étendu

Le paragraphe : « Le droit individuel à la formation est transférable en cas de licenciement du salarié sauf pour faute grave ou lourde. Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin du préavis. »

est supprimé et remplacé par :

« Le droit individuel à la formation est transférable en cas de licenciement dans les conditions prévues à l'article L. 6323-17 du code du travail. »

### **Article 2**

En vigueur étendu

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger en tout ou partie aux dispositions du présent accord sauf clauses plus favorables aux salariés.

### **Article 3**

En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

## **Avenant du 26 mars 2012 à l'accord du 19 décembre 1994 portant adhésion à l'OPCA FORCO**

La FICIME ;

La FIPA,

La FNECS CFE-CGC ;

La FS CFDT,

### **Article 1er**

En vigueur étendu

Le paragraphe : « Le droit individuel à la formation est transférable en cas de licenciement du salarié sauf pour faute grave ou lourde. Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin du préavis. »

est supprimé et remplacé par :

« Le droit individuel à la formation est transférable en cas de licenciement dans les conditions prévues à l'article L. 6323-17 du code du travail. »

### **Article 2**

En vigueur étendu

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger en tout ou partie aux dispositions du présent accord sauf clauses plus favorables aux salariés.

**Article 3**  
En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

**Avenant du 24 septembre 2012 à l'accord du 21 septembre 2009 relatif à l'emploi des seniors**

Le SEIT ;

La FICIME ;

La FIPA ;

La FFSCM ;

L'UFCC ;

Le SNCI ;

L'OSCI,

La FNECS CFE-CFC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

**Article 1er**  
En vigueur étendu

Les dispositions de l'accord du 21 septembre 2009 relatif à l'emploi des seniors dans la convention collective nationale des entreprises de commissions, de courtage et de commerce intra-communautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine sont prorogées jusqu'au 31 décembre 2013.

**Article 2**  
En vigueur étendu

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

**Avenant du 21 novembre 2012 à l'accord du 22 mai 2007 relatif au droit individuel à la formation (DIF)**

La FICIME ;

La FIPA,

La FNECS CFE-CGC ;

La FS CFDT ;

La FEC CGT-FO,

**Article 1er**  
En vigueur étendu

La phrase « Les dispositions relatives au droit individuel à la formation prioritaire sont applicables dans les entreprises de 250 salariés et moins » est suspendue jusqu'au 31 décembre 2013.

En conséquence, les dispositions relatives au droit individuel à la formation prioritaire s'appliquent dans toutes les entreprises sans condition d'effectif jusqu'au 31 décembre 2013.

**Article 2**  
En vigueur étendu

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger en tout ou partie aux dispositions du présent accord sauf clauses plus favorables aux salariés.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

En vigueur étendu

(Suivent les signatures.)

**Accord du 3 avril 2013 relatif à la création d'un CQP « Support technique de clientèle »**

La FICIME ;

La FFSCM ;

L'UFCC ;

Le SNCI ;

L'OSCI ;

Le SEIT,

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

La FEC cgt-FO,

**Article 1er**  
En vigueur étendu

Le secteur des entreprises industrielles et commerciales couvrant le secteur du machinisme agricole est confronté depuis quelques années à un grave problème de recrutement dans le domaine technique et d'assistance clientèle. En effet, elles ne trouvent pas, sur le marché, de personnel qualifié pour prendre en charge la formation, l'après-vente et l'établissement des dossiers d'homologation des matériels fabriqués à l'étranger qu'elles commercialisent. Il est donc nécessaire d'avoir des techniciens polyvalents parlant des langues.

De plus, le personnel recherché doit nécessairement être mobile, la maison mère étant à l'étranger ainsi qu'une partie de la clientèle. Or, en France, il est très difficile de trouver un technicien supérieur bilingue ou trilingue.

Aucune formation n'offre la possibilité de trouver toutes ces compétences réunies du fait d'une trop grande spécificité des enseignements (soit techniques, soit commerciaux).

Or le besoin des entreprises est d'avoir du personnel polyvalent pouvant à la fois avoir un bon contact clientèle, être capable de négocier avec les clients ou l'administration et ayant une compétence technique incontestable.

Le support technique de clientèle devra au préalable connaître l'environnement agricole. Mais en plus il devra être capable :

- d'accueillir et de donner des conseils aux clients ;
- d'établir un diagnostic des matériels agricoles ;
- de s'assurer de la remise en conformité du matériel ;
- d'organiser et de gérer les activités de l'après-vente ;
- de connaître la réglementation, de vérifier la conformité des matériels avec les normes françaises et européennes ;
- de gérer les litiges ;
- de mettre en oeuvre des actions de formation ;
- de savoir rédiger.

**Article 2**  
En vigueur étendu

Jeunes titulaires d'un BTS technique et connaissant l'environnement agricole.

Salariés en entreprise ayant ces prérequis et souhaitant acquérir ce niveau complémentaire.

**Article 3**  
En vigueur étendu

Organismes de formation :  
La formation sera dispensée par les organismes de formation agréés par la branche.

**Article 4**  
En vigueur étendu

Effectif :  
Promotion d'un ou deux groupes de 14 personnes par an.  
Ce chiffre pourra être revu dans les années suivantes en fonction des besoins des entreprises d'accueil.  
Enseignement, méthode :  
Application de méthodes pédagogiques adaptées à l'entreprise par des enseignants volontaires et des professionnels qualifiés, exerçant respectivement dans les lycées et les entreprises.  
Programme et durée :  
La formation est organisée sous forme de modules :  
- en alternance : entreprise et centre de formation ;  
- dans le cadre d'un contrat de qualification.  
La formation comprendra 595 heures réparties sur 12 mois.

**Article 5**  
En vigueur étendu

La formation est organisée en modules ; chaque module d'enseignement s'appuie sur la pratique développée lors des périodes de stage en entreprise, contribuant ainsi à un enrichissement réciproque.  
Les modules de formation du CQP « Support technique de clientèle » sont les suivants :  
1. Analyse fonctionnelle, structurelle et mécanique des matériels ;  
2. Technologie et interventions sur matériels ;  
3. Gestion des activités d'après-vente, d'inspecteur technique, de formateur, de chargé des homologations ;  
4. Communication ;  
5. Marketing et services de l'après-vente ;  
6. Langue vivante étrangère ;  
7. Informatique.  
Voir le programme complet de la formation dans le document « Référentiel formation ».

**Article 6**  
En vigueur étendu

La validation des acquis sera faite par un jury de professionnels et de deux membres de la CPNEFP, à savoir le président et le vice-président, ou tout autre membre désigné par eux.

Contrôle continu

Une validation des compétences techniques sera faite par les formateurs, et tout candidat n'ayant pas obtenu un total de 8 ne pourra pas présenter la suite des épreuves.

Mémoire avec soutenance

Objectif :  
Le mémoire et la soutenance devront permettre d'apprécier les qualités de réflexion et d'autonomie du candidat, son niveau de technicité acquis sur le terrain et ses aptitudes à communiquer.  
Thèmes et conditions de choix :  
Le thème sera choisi en accord avec l'entreprise et devra porter sur un des travaux effectués par le candidat dans son entreprise.  
Durée de la préparation : 2 à 3 mois calendaires.  
Conditions et durée de l'exposé ou de la soutenance :  
Le mémoire sera remis au tuteur, à l'entreprise examinatrice et à la commission de soutenance 3 semaines avant la soutenance orale.  
La soutenance se déroulera en deux temps :  
- 20-30 minutes d'exposé ;  
- 20-30 minutes de réponses aux questions des examinateurs.  
Critères d'appréciation du rapport ou du mémoire et de l'exposé ou de la soutenance :  
Notation sur 180 points.  
Mémoire : 100 points (note éliminatoire < 40 points) :  
- méthodologie (30 points) ;  
- déroulement (10 points) ;  
- analyse des résultats (30 points) ;  
- qualité du travail personnel : recherche, présentation, rédaction... (30 points).

Soutenance : 80 points (note éliminatoire < 20 points).

Présentation du mémoire (40 points) :

- pertinence des outils de communication utilisés (10 points) ;
- pertinence des arguments et moyens pour rendre compte (10 points) ;
- pertinence des réponses aux questions posées (20 points).

Face-à-face (40 points) :

- présentation (10 points) ;
- qualité de l'exposé (clarté, structure et concision du discours, pertinence du vocabulaire technique ou commercial utilisé...) (20 points) ;
- attitude face aux questions posées (10 points).

Notation en entreprise

Evaluation des capacités professionnelles en entreprise et/ou en clientèle : 160 points.

Note éliminatoire < 55 points.

1. Capacités professionnelles : 80 points (note éliminatoire < 30 points) :

- comportement général (10 points) (note éliminatoire < 5). En cas de non-obtention pour raison comportementale, une audition du candidat sera effectuée par la CPNEFP de l'import-export ;
- goût de l'action (30 points) ;
- sens des contacts humains (20 points) ;
- rigueur (20 points).

2. Capacités à communiquer : 80 points (note éliminatoire < 25 points) :

- maîtrise de l'expression écrite (30 points) ;
- maîtrise de l'expression orale (30 points) ;
- maîtrise des outils de communication (20 points).

La notation en entreprise est effectuée par au moins deux personnes, dont le tuteur ou le supérieur hiérarchique du candidat.

Conditions d'admissibilité

Le candidat est déclaré admis par le jury de délibération s'il a obtenu à l'ensemble des épreuves (mémoire avec soutenance et évaluation en entreprise) un total égal ou supérieur à 170 points, sans note éliminatoire.

#### **Article 7**

En vigueur étendu

Le titulaire de ce CQP est admis à la classification « agent de maîtrise » au coefficient M12 de la convention collective nationale de l'import-export n° 3100. Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, le titulaire du CQP sera admis à la classification « cadres » au coefficient C14.

#### **Article 8**

En vigueur étendu

Le niveau de rémunération des alternants sera au moins égal à 90 % du Smic pour les jeunes titulaires d'un BTS.

#### **Article 9**

En vigueur étendu

En conformité avec l'article 2 du présent accord, les salariés pourront, en formation continue, accéder à cette qualification.

La formation proposée aux jeunes en formation initiale devant être adaptée à la formation continue, les membres de la CPNEFP ont approuvé le principe que l'accès aux salariés ne soit accessible qu'à partir de la deuxième promotion en septembre 2014.

Une étude préalable d'opportunité est donc demandée par les membres de la CPNEFP et se déroulera parallèlement à la mise en place du CQP.

Tout ou partie du CQP pourra être obtenu par la validation des acquis de l'expérience conformément à la loi du 17 janvier 2002.

#### **Article 10**

En vigueur étendu

Un bilan de la réalisation de la formation et éventuellement de la révision du contenu de la formation sera fait tous les ans à la CPNEFP de la convention collective nationale de l'import-export n° 3100.

#### **Article 11**

En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues à l'article L. 223-1-6 du code du travail.

## Avenant du 3 avril 2013 à l'accord du 19 janvier 2004 relatif au régime de prévoyance

Le SEIT ;

La FICIME ;

La FFSCM ;

L'UFCC ;

Le SNCI ;

L'OSCI,

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

La FEC CGT-FO,

### **Article 1er** En vigueur étendu

L'article 1er « Champ d'application » est modifié comme suit :

« Cet accord a pour objet d'instituer un régime minimum obligatoire de prévoyance au plan national généralisé à tout le personnel cadre et non cadre exerçant une activité salariée dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'import-export n° 3100 inscrit à l'effectif le jour de la mise en oeuvre du régime de prévoyance.

On entend par cadre le personnel relevant des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

On entend par non-cadre le personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention.

La notion de salarié s'entend pour tous les bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée.

Le personnel uniquement rétribué à la commission, les voyageurs, représentants et placiers ainsi que le personnel résidant à l'étranger ou dans les territoires et départements d'outre-mer exclus du champ d'application de la convention collective nationale de l'import-export le sont aussi du régime de prévoyance.

La notion de salarié présent à l'effectif comprend tous les salariés au travail ou en arrêt pour cause de maladie, maternité ou accident au jour de l'entrée en vigueur du régime de prévoyance. »

### **Article 2** En vigueur étendu

L'article 2.1.4 « Montant de la prestation » est modifié comme suit :

« Le régime de prévoyance prend en charge à compter du 31e jour, et ce jusqu'à la fin des obligations conventionnelles de l'employeur au titre du maintien de salaire telles que libellées à l'article 17 de la convention collective nationale de l'import-export n° 3100, une indemnisation égale à :

- 85 % du salaire de référence sous déduction des indemnités journalières brutes de CSG et CRDS de la sécurité sociale pour les non-cadres ayant 1 an d'ancienneté ;

- 85 % du salaire de référence sous déduction des indemnités journalières brutes de CSG et CRDS de la sécurité sociale pour les cadres ayant 1 an d'ancienneté.

Le régime de prévoyance intervient ensuite en relais des obligations conventionnelles de l'employeur au titre du maintien de salaire telles que libellées à l'article 17 de la convention collective nationale de l'import-export n° 3100.

Le montant des indemnités journalières s'élève alors à 75 % du salaire de référence, déduction faite des indemnités journalières brutes de CSG et CRDS de la sécurité sociale, et limité à 100 % du salaire net perçu par le salarié si ce dernier avait travaillé normalement. »

### **Article 3** En vigueur étendu

L'article 2.3.4.1 « Personnel non cadre » est modifié comme suit :

« Quelle que soit la cause du décès :

- célibataire, veuf ou divorcé sans enfant à charge : 75 % du salaire de référence ;

- marié sans enfant à charge : 100 % du salaire de référence ;

- majoration par enfant à charge : 25 % du salaire de référence. »

### **Article 4** En vigueur étendu

L'article 2.5.4 « Montant de la prestation » est modifié comme suit :

« Pour le personnel cadre et non cadre, le montant de cette rente est de :

- 8 % du salaire de référence de 0 à moins de 18 ans ;

- 14 % du salaire de référence de 18 à 26 ans.

Le montant de la rente ne peut être inférieur à 1 500 € par enfant et par an. Cette disposition s'applique sur les rentes en cours de service à compter du 1er janvier 2013 et sur celles mises en oeuvre suite à des événements (décès ou invalidité absolue et définitive) survenus à compter de cette date. »

**Article 5**  
En vigueur étendu

L'article 5 « Cotisation » est modifié comme suit :

« Le taux global de cotisation est fixé à :

- personnel non cadre : 0,78 % de la tranche A et 0,78 % de la tranche B ;

- personnel cadre : 1,5 % de la tranche A et 1,5 % de la tranche B.

Il est réparti de la façon suivante.

Personnel non cadre

(En pourcentage.)

	<b>Cotisation totale TA - TB</b>	<b>A la charge de l'employeur TA - TB</b>	<b>A la charge du salarié TA - TB</b>
Décès	0,08	0,07	0,01
Rente éducation OCIRP	0,07	0,06	0,01
Obsèques	0,02	0,02	0,00
Maintien de salaire au 31e jour	0,07	0,07	0,00
Incapacité de travail en relais	0,33	0,00	0,33
Invalidité	0,21	0,20	0,01
<b>Total</b>	<b>0,78</b>	<b>0,42</b>	<b>0,36</b>

Personnel cadre

(En pourcentage.)

	<b>Cotisation totale TA</b>	<b>A la charge de l'employeur TA</b>	<b>A la charge du salarié TA</b>
Décès	0,49	0,49	0
Rente éducation OCIRP	0,16	0,16	0
Rente de conjoint OCIRP	0,11	0,11	0
Maintien de salaire au 31e jour	0,10	0,10	0
Incapacité de travail en relais	0,30	0,30	0
Invalidité	0,34	0,34	0
<b>Total</b>	<b>1,50</b>	<b>1,50</b>	<b>0</b>

(En pourcentage.)

	<b>Cotisation totale TB</b>	<b>A la charge de l'employeur TB</b>	<b>A la charge du salarié TB</b>
Décès	0,42	0,32	0,10
Rente éducation OCIRP	0,16	0,11	0,05
Rente de conjoint OCIRP	0,11	0,08	0,03
Mensualisation au 31e jour	0,10	0,10	0,00
Incapacité de travail en relais	0,34	0,00	0,34
Invalidité	0,37	0,22	0,15
<b>Total</b>	<b>1,50</b>	<b>0,83</b>	<b>0,67</b>

Ces taux sont établis sur la base de la législation et de la réglementation (notamment sociale et fiscale) en vigueur au moment de la date d'effet du présent avenant. Ils seront éventuellement revus en cas de changement de ces textes.

Par ailleurs, si les organismes assureurs désignés constatent, à la suite de la présentation annuelle des résultats du régime de prévoyance, une éventuelle

dégradation des comptes, ils seront amenés à proposer aux partenaires sociaux une modification des taux permettant un retour à l'équilibre financier du régime. »

**Article 6**  
En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er avril 2013.

Les dispositions du présent avenant s'appliqueront pour tout événement survenant postérieurement à cette date d'effet (à l'exception des dispositions relatives à la garantie rente éducation : article 4 du présent avenant).

Toutefois, les entreprises visées à l'article 6.2 de l'accord du 19 janvier 2004 qui disposaient d'un régime de prévoyance antérieurement à la date d'extension de l'accord du 19 janvier 2004 et qui ont maintenu leur contrat auprès de l'organisme auquel elles adhéraient disposeront d'un délai supplémentaire jusqu'au 31 décembre 2013 pour se mettre en conformité avec les dispositions du présent avenant.

**Article 7**  
En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord dans les conditions prévues notamment aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

### **Avenant du 17 juin 2013 relatif à la clause de non-concurrence**

Le SEIT ;  
La FICIME ;  
La FFSCM ;  
L'UFCC ;  
Le SNCI ;  
L'OSCI.

La FNECS CFE-CGC ;  
La CSFV CFTC ;  
La FS CFDT.

**Article 1er**  
En vigueur étendu

Les deux derniers paragraphes de l'article 8 bis sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

« A la cessation du contrat de travail qui prévoyait une clause de non-concurrence, l'employeur a la possibilité de libérer le salarié de la clause de non-concurrence. L'employeur peut se positionner sur la clause de non-concurrence dès la notification du licenciement ou à la réception de la lettre de démission et, en tout état de cause, il doit prévenir l'intéressé de sa décision par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge :

- au plus tard à la date du départ effectif de l'entreprise, en cas de non-exécution du préavis même en cas de dispositions ou stipulations contraires ;
- ou au plus tard dans les 15 jours ouvrés de la notification du préavis de licenciement ou de démission en cas d'exécution de celui-ci.

Enfin, en cas de rupture conventionnelle, si l'employeur libère le salarié de la clause de non-concurrence, la renonciation devra être prévue dans la convention de rupture.

Dans ce cas, l'employeur ne devra pas l'indemnité prévue. »

**Article 2**  
En vigueur étendu

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger en tout ou partie aux dispositions du présent avenant, sauf clauses plus favorables aux salariés.

**Article 3**  
En vigueur étendu

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

### **Avenant du 17 juin 2013 relatif au champ d'application**

Le SEIT ;



La FICIME ;  
La FFSCM ;  
L'UFCC ;  
Le SNCI ;  
L'OSCI,  
La FNECS CFE-CGC ;  
La CSFV CFTC ;  
La FS CFDT,

**Article 1er**  
En vigueur étendu

Les articles 1er, 1er bis et 1er ter sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

« La présente convention régit les rapports entre les employeurs et les employés, agents de maîtrise et cadres des entreprises de commerce, de commission et de courtage dont l'activité principale et habituelle consiste en opérations d'échanges commerciaux intracommunautaires et/ ou internationaux (importation-exportation) exerçant leurs activités sur le territoire national même dans le cas où les entreprises considérées ont leur siège en dehors de ce territoire et quels que soient l'importance et le nombre de leurs établissements en France.

Pour les sociétés de courtage, la présente convention prend effet à compter du 1er janvier 1993.

Toutefois, elle ne s'applique pas aux voyageurs, représentants et placiers.

S'agissant du personnel résidant à l'étranger ou dans les territoires d'outre-mer, il pourra, le cas échéant, être établi d'autres conventions, conformément aux droits en vigueur.

En outre, les sociétés et entreprises de commerce extérieur, qui appliquaient une autre convention collective étendue à la date de signature du présent avenant, ont la faculté de continuer à l'appliquer, à condition d'avoir fait connaître par voie d'affichage, conformément à l'article 31 U de la loi du 11 février 1950, que l'établissement est soumis à ladite convention.

Cette disposition est valable pour les entreprises qui appliquent la convention collective nationale de travail du personnel des banques. »

**Article 2**  
En vigueur étendu

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger en tout ou partie aux dispositions du présent avenant, sauf clauses plus favorables aux salariés.

**Article 3**  
En vigueur étendu

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

## **Accord du 30 septembre 2013 relatif au fonctionnement et au financement du dialogue social**

SNCI ;  
OSCI ;  
SEIT ;  
FICIME ;  
UFCC ;  
FFSCM.  
FS CFDT ;  
CSFV CFTC ;  
FNECS CFE-CGC ;  
FEC FO.

## Préambule

### En vigueur étendu

Le dialogue social a pour objectif essentiel de favoriser le consensus au sein du monde du travail.

Au niveau de la branche, il permet notamment :

- d'adapter les règles issues du code du travail ou des accords nationaux interprofessionnels aux spécificités et besoins d'une activité au regard de la conjoncture économique ;

- de mettre en place des actions permettant la valorisation de la branche et d'accorder des avantages aux salariés tout en préservant la compétitivité des entreprises.

Par ailleurs, il a été constaté ces dernières années par les partenaires sociaux la multiplication des obligations et missions qui leur sont confiées au niveau de la branche (formation professionnelle, temps de travail, emploi des seniors, etc.).

L'élargissement du champ de la négociation collective suppose que les partenaires sociaux soient en mesure d'exercer au mieux leur rôle qui s'est étendu et complexifié.

Cela est d'autant plus vrai au regard du contexte particulier de la branche de l'import-export majoritairement composée de TPE qui requièrent un accompagnement plus soutenu.

Les organisations signataires du présent accord souhaitent donc structurer la négociation collective dans la branche en lui donnant des moyens et développer les actions de promotion et de valorisation de la profession.

Elles réaffirment leur volonté de construire et développer des relations sociales ouvertes et responsables, dans le souci du développement des entreprises de la branche et de l'emploi.

Pour ce faire, il est apparu nécessaire aux partenaires sociaux que la charge de fonctionnement du dialogue social soit équitablement répartie entre toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective dans un fonds mutualisé.

Aussi, pour permettre l'information, le suivi et le développement des actions de la branche, les organisations signataires décident d'instituer un système de financement du dialogue social dans la branche tel que défini dans le présent accord.

## Article 1er

### En vigueur étendu

Le présent accord vise les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation (n° 3100).

## Partie 1 Fonctionnement du dialogue social dans la convention collective nationale

### En vigueur étendu

Le dialogue social dans la branche s'effectue notamment dans le cadre de quatre instances paritaires dédiées, aux rôles et modes de fonctionnement distincts.

Elles sont composées des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés représentatives signataires de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France (n° 3100).

La participation à ces instances garantit la qualité et le dynamisme du dialogue entre les partenaires sociaux.

## Article 2

### En vigueur étendu

La commission paritaire nationale a notamment pour mission :

- de négocier sur les thèmes obligatoires prévus par la loi, et notamment sur les minima conventionnels ;

- de proposer, rédiger et négocier des accords et avenants à la CCNIE n° 3100 sur des thèmes de négociation émanant d'une organisation d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés sans préjudice des thèmes obligatoires prévus par la loi ;

- d'assurer les formalités de publicité des accords et avenants à la convention collective nationale.

La commission paritaire nationale se réunit au moins quatre fois par an.

## Article 3

### En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle a pour rôle :

- de permettre l'information réciproque des organisations représentatives signataires sur la situation de l'emploi et de son évolution, notamment au regard des évolutions technologiques, et d'en débattre.

Dans ce cadre, la CPNEFP doit être informée des projets de licenciement collectif de plus de 10 personnes ;

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés existant pour les différents niveaux de qualification, et de rechercher avec les pouvoirs publics et organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement, et de formuler, à cet effet, toutes observations et propositions utiles ;

- d'examiner l'activité des organismes constitués au niveau professionnel intervenant dans les domaines de la formation et de l'emploi en vue de proposer, s'il y a lieu, des orientations quant à leurs objectifs, organisation et fonctionnement ;

- de communiquer aux organismes concernés les priorités professionnelles qu'elle définit.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle doit se réunir au moins deux fois par an.

## Article 4

#### En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de conciliation a pour rôle de :

- veiller au respect et à la bonne application de la convention collective ;
- résoudre les difficultés d'interprétation et d'application de la convention collective ;
- rechercher une solution amiable aux conflits collectifs de travail ayant pour origine des difficultés d'interprétation ou d'application de la convention collective ;
- connaître, si les parties en décident ainsi, les conflits individuels relatifs à l'application de la convention collective.

Elle se réunit en cas de besoin sur saisine des fédérations patronales ou des organisations syndicales de salariés représentatives signataires de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation (n° 3100). (1)

(1) Les termes : « signataires de la Convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation, n° 3100 » figurant au deuxième alinéa de l'article 4 sont exclus de l'extension comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

(ARRÊTÉ du 29 décembre 2014 - art. 1)

#### Article 5

#### En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de validation a pour rôle de valider des accords signés dans les entreprises ne disposant pas de délégués syndicaux mais dotées de représentants du personnel.

En effet, dans les entreprises de moins de 200 salariés en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégués du personnel désignés comme délégués syndicaux dans les entreprises de moins de 50 salariés, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel, peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail sur les mesures dont la mise en oeuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail (accord de méthode licenciement économique plus de 10 salariés).

Pour entrer en vigueur, ces accords doivent être validés par une commission paritaire de branche.

Aussi, la commission paritaire nationale de validation a-t-elle pour objet de se prononcer sur la validité des accords conclus entre l'employeur, ou son représentant, et les représentants élus au comité d'entreprise, ou les membres de la délégation unique du personnel, ou les délégués du personnel.

La présente commission contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. Elle se réunit en cas de besoin sur saisine des entreprises de la branche concernées.

(1) L'article 5 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 2232-21 du code du travail qui prévoit que la commission paritaire de branche se prononce sur la validité de l'accord dans les quatre mois qui suivent sa transmission ; à défaut, l'accord est réputé avoir été validé.

(ARRÊTÉ du 29 décembre 2014 - art. 1)

## Partie 2 Financement du dialogue social dans la convention collective nationale

#### En vigueur étendu

Les modalités du financement du dialogue social ont été définies par les partenaires sociaux dans le souci de répartir de manière équitable sa prise en charge en fonction de la structure spécifique des entreprises de la branche (88 % sont des entreprises de moins de 10 salariés) et de leurs besoins particuliers.

#### Article 6

#### En vigueur étendu

Les organisations représentatives signataires du présent accord s'entendent pour créer une association paritaire de gestion pour le financement du dialogue social sous l'égide de la loi de 1901.

Cette association paritaire de gestion est composée des organisations représentatives signataires de la CCNIE n° 3100 conformément aux statuts de cette dernière.

L'association paritaire a notamment pour objet de :

- permettre la réalisation d'études et d'actions communes ;
- faciliter le développement de la négociation collective par la formation de négociateurs et l'organisation de leurs rencontres ;
- développer et de promouvoir le dialogue social.

L'association paritaire aura également un rôle administratif et financier, notamment :

- mandater un organisme collecteur pour l'appel et la collecte de la contribution prévue à l'article 7 auprès des employeurs au titre du financement du dialogue social ;

- veiller à la répartition de la collecte conformément aux dispositions de l'article 9 ;

- assurer l'information et le suivi financier de l'utilisation des fonds auprès de la commission paritaire nationale.

L'association sera dotée de statuts précisant son fonctionnement.

#### Article 7

#### En vigueur étendu

Le financement du dialogue social dans la branche est assuré par une contribution annuelle conventionnelle et obligatoire à la charge des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation (n° 3100).

Cette contribution forfaitaire annuelle, fixée en fonction de l'effectif déclaré dans la DADS de l'année précédant celle de l'appel de cotisation, entièrement à la charge de l'employeur, est égale à :

(En euros.)

Effectif	Montant
1 à moins de 5 salariés	85
5 à moins de 10 salariés	110
10 à moins de 20 salariés	150
20 à moins de 50 salariés	250
50 à moins de 500 salariés	350
500 salariés et plus	500

**Article 8**  
En vigueur étendu

La contribution prévue à l'article 7 du présent accord est recouvrée par des organismes collecteurs choisis par les partenaires sociaux et fait l'objet d'une convention de gestion dédiée.

Le bordereau est adressé au plus tard au 15 janvier de chaque année pour un recouvrement au 15 février au plus tard.

En cas de non-paiement de la contribution plus de 30 jours calendaires après l'échéance, l'entreprise débitrice sera redevable, en plus du montant de la contribution, d'une indemnité correspondant à 50 % de la contribution impayée. (1)

Cette indemnité sera due sans préjudice d'une action en réparation du préjudice subi ainsi qu'en remboursement de l'ensemble des frais de recouvrement engagés.

Par exception, pour la première année, si l'extension du présent accord intervient avant le 1er juillet, une collecte s'effectuera pro rata temporis pour le budget de l'année en cours. A défaut, la première collecte s'effectuera dans les conditions du paragraphe 2 de l'article 7, pour le budget de l'année suivante.

(1) Le troisième alinéa de l'article 8 est exclu de l'extension comme étant contraire au principe de légalité des peines tel qu'énoncé par l'article 8 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen.

(ARRÊTÉ du 29 décembre 2014 - art. 1)

**Article 9**  
En vigueur étendu

Le montant total des contributions recueillies par l'association paritaire de gestion, qui a pour but le financement en transparence des frais concourant à la gestion du dialogue social et la promotion d'actions communes, sera réparti selon les modalités suivantes.

9.1. Association paritaire de gestion

Vingt-cinq pour cent minimum du montant total de la collecte sera affecté à l'association paritaire de gestion.

Le budget de l'association paritaire de gestion devra être élaboré afin notamment de permettre la prise en charge des frais permettant la réalisation d'études et d'actions communes diligentées par les instances paritaires de la branche, des frais de secrétariat et des frais administratifs.

Les sommes collectées qui ne seraient pas dépensées dans les 3 ans ou engagées par décision exceptionnelle de l'association sur un projet défini seront reversées aux cotisants par voie de réduction du taux d'appel.

9.2. Acteurs du dialogue social

Soixante-quinze pour cent maximum du montant total de la collecte sera réparti, à parts égales, entre les organisations patronales et les fédérations syndicales de salariés représentatives, signataires de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation (n° 3100), après prise en charge des frais relatifs à l'exercice de l'action syndicale comme définis à l'article 4 de la convention collective nationale d'importation-exportation (n° 3100) (1) et, dans les mêmes conditions, ceux des organisations professionnelles patronales.

Un état annuel de ces frais par organisation sera annexé au rapport annuel de l'association paritaire de gestion.

Ces organisations ont notamment pour mission :

- l'organisation de la consultation des entreprises et des salariés afin d'élaborer les positions de branche ;
- la participation aux réunions préparatoires et paritaires de la convention collective nationale d'importation-exportation (n° 3100) ;
- la réalisation d'actions d'information, de communication des accords de branche auprès des entreprises et des salariés ;
- l'analyse juridique de ces accords.

La promotion de la branche de l'import-export.

(1) Les termes : « signataires de la Convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation, n° 3100 » figurant à l'article 9-2 sont exclus de l'extension comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

(ARRÊTÉ du 29 décembre 2014 - art. 1)

**Article 10**  
En vigueur étendu

L'association paritaire rendra compte annuellement à la commission paritaire nationale de la manière dont sont utilisés les fonds ainsi collectés.

Les comptes de l'association paritaire de gestion sont soumis au contrôle d'un commissaire aux comptes proposé par le conseil d'administration de l'association paritaire de gestion et approuvé par l'assemblée générale.

**Article 11**  
En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.  
Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent avenant, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

**Article 12**  
En vigueur étendu

Le présent accord prendra effet le premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

**Avenant n° 1 du 30 septembre 2013 à l'accord du 11 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle**

La FICIME ;

Le SEIT ;

La FFSCM ;

L'UFCC ;

Le SNCI ;

L'OSCI,

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

La FEC FO,

**Article 1er**  
En vigueur étendu

L'article 3 « Validation des acquis de l'expérience » de l'accord de branche du 11 octobre 2005 sur la formation professionnelle est annulé et remplacé par les dispositions suivantes.

Les partenaires sociaux s'accordent sur l'importance de toute démarche de validation des acquis de l'expérience permettant à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience professionnelle en vue de l'acquisition :

- d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;

- ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) établi par la CPNEFP, figurant dans la classification de la convention collective nationale de l'import-export n° 3100, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Tout salarié, quel que soit son contrat de travail, peut ainsi bénéficier de la validation des acquis de l'expérience selon les modalités définies par le code du travail et le présent article.

Les acquis susceptibles de donner lieu à cette validation doivent être en rapport direct avec le contenu du diplôme, du titre ou du CQP enregistrés au RNCP visé par la demande.

La validation des acquis professionnels pourra nécessiter, préalablement à la présentation au jury ou postérieurement en cas de validation partielle, d'un complément de formation qui pourra être mis en oeuvre :

- soit par une période de professionnalisation ;

- soit par le DIF ;

- soit par une action au titre du plan.

Les frais d'accompagnement du candidat à la validation des acquis de l'expérience seront financés par la période de professionnalisation et/ ou par le DIF prioritaire dans les limites des montants préconisés par la branche et financés par l'OPCA désigné.

Les frais de transport et d'hébergement, de rémunération et de repas peuvent être imputables au titre du plan de formation de l'entreprise.

**Article 2**  
En vigueur étendu

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent avenant, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

En vigueur étendu

(Suivent les signatures.)

## **Avenant du 18 décembre 2013 à l'avenant du 22 mai 2007 à l'avenant n° 3 à l'accord du 19 décembre 1994 portant adhésion à FORCO**

date de dépôt + 1 jour

La FICIME,

La FS CFDT ;

La CSFV CFTC ;

La FNECS CFE-CGC ;

La FEC FO,

### **Article 1er** En vigueur étendu

La phrase : « Les dispositions relatives au DIF prioritaire sont applicables dans les entreprises de 250 salariés et moins » est suspendue jusqu'au 31 décembre 2014. En conséquence, les dispositions relatives au DIF prioritaire s'appliquent dans toutes les entreprises sans condition d'effectif jusqu'au 31 décembre 2014.

### **Article 2** En vigueur étendu

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger en tout ou partie aux dispositions du présent accord sauf clauses plus favorables aux salariés.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

## **Avenant n° 1 du 17 février 2014 à l'accord de branche relatif à l'épargne salariale**

La FICIME ;

La FFSCM ;

L'UFCC ;

Le SNCI ;

L'OSCI,

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

### **Rappel**

#### En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux de la branche importation-exportation ont négocié le 22 juin 2009, au profit des entreprises relevant de ladite branche, un accord de branche comportant :

- des dispositions communes (titre Ier) ;
- des dispositions relatives à la participation aux résultats de l'entreprise (titre II) ;
- des dispositions relatives au plan d'épargne interentreprises - PEI (titre III) ;
- des dispositions relatives au plan d'épargne retraite collectif interentreprises - PERCO (titre IV).

L'objet du PERCO de la branche import-export est de permettre aux collaborateurs des entreprises adhérentes de se constituer, avec l'aide de celles-ci, une épargne à long terme en vue de la retraite, dans des conditions financières et fiscales avantageuses.

Chaque participant choisit le fonds sur lequel il souhaite investir ses versements et a ensuite la possibilité de modifier librement et à tout moment l'orientation de ses placements par voie d'arbitrage entre les autres fonds communs de placement multi-entreprises (FCPE) proposés dans le PERCO de branche.

A côté de ce mode de gestion libre, les participants doivent désormais avoir la possibilité d'opter pour un mode de gestion pilotée.

Cette obligation légale introduite par la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 et ses décrets d'application du 7 novembre 2011 nécessite la

modification du PERCO de branche afin d'offrir aux participants, à côté de la gestion libre (dont les modalités restent inchangées), un mode de gestion pilotée permettant la désensibilisation progressive de l'épargne au fur et à mesure que se rapproche la date de leur départ à la retraite.

Le présent avenant a donc pour objet de compléter l'article 3 du titre IV de l'accord de branche afin d'introduire les modalités de la gestion pilotée.

A l'occasion de cette mise en conformité, il est également procédé à l'actualisation de certaines autres dispositions de l'accord pour :

- tenir compte de diverses évolutions (modifications réglementaires, changement du teneur de compte et d'un FCPE) intervenues depuis le 22 juin 2009 ;
- apporter des précisions rédactionnelles.

### **Article 1er** En vigueur non étendu

L'introduction de la gestion pilotée modifie en partie l'article 3 du titre IV.

Les paragraphes « Affectation des sommes » et « Règles de fonctionnement et objectifs de gestion des FCPE » sont désormais rédigés comme suit :

#### « Affectation des sommes

Les sommes versées dans le PERCO sont employées à l'acquisition de parts de fonds communs de placement d'entreprises (FCPE) présentant des profils et des orientations de gestion différentes, dont un solidaire.

Pour la gestion de leurs avoirs, les participants ont le choix entre deux modes de gestion :

**Gestion libre** : le participant définit lui-même ses supports d'investissement, parmi les FCPE proposés par le PERCO, pour l'allocation de ses versements. Il gère librement son épargne et peut, à tout moment, décider de modifier l'orientation de ses placements en procédant à des arbitrages entre les FCPE.

**Gestion pilotée** : le participant confie au teneur de comptes conservateur de parts le soin d'allouer son épargne entre trois FCPE (un fonds actions, un fonds obligations, un fonds monétaire) selon une grille de répartition des placements prédéfinie permettant de désensibiliser progressivement ses avoirs en fonction de son horizon de placement (date probable de son départ à la retraite).

Le processus de désensibilisation se traduit par une réduction progressive des placements en actions et obligations au profit des placements monétaires pour que - au plus tard 2 ans avant la sortie du plan - l'épargne du participant soit investie à plus de 50 % sur le support présentant le risque financier le plus faible. Le choix entre gestion libre et gestion pilotée est exprimé par le participant lors de chaque versement effectué sur le PERCO. Ces deux modes de gestion n'étant pas exclusif l'un de l'autre, le panachage entre les deux options est possible.

Le choix du mode de gestion n'est pas définitif : le passage de la gestion libre à la gestion pilotée, et inversement, est possible à tout moment sur demande du participant.

#### Option gestion libre

Dans le cadre de cette option, les versements des participants sont librement investis, selon le choix de chacun, sur les FCPE suivants :

- SOREA court terme : investissement orienté en totalité vers les supports de type monétaire, de manière à obtenir la préservation du capital et un rendement régulier. La composition cible du portefeuille est à 100 % en produits monétaires de la zone euro ;

- SOREA obligations : investissement orienté en totalité en produits de taux afin de limiter la variabilité de l'épargne en privilégiant les placements obligataires. La composition cible du portefeuille est à 100 % en produits obligataires de la zone euro ;

- SOREA ISR dynamique et solidaire : investissement recherchant la valorisation à long terme en conciliant rentabilité financière et investissement socialement responsable et solidaire. La composition cible du portefeuille est à 90 % en actions de la zone euro et à 10 % en titres émis par des entreprises solidaires agréées ;

- SOREA ISR croissance : investissement recherchant la valorisation de l'épargne tout en minimisant la prise de risque par une répartition équilibrée des placements en actions et en produits de taux socialement responsable de la zone euro. La composition cible du portefeuille est à 40 % en actions et à 60 % en produits obligataires de la zone euro.

Chaque nouveau versement est investi sur le ou les FCPE ci-dessus proposés selon le choix de répartition exprimé par le participant.

Les participants ont la possibilité, à tout moment et sans frais, de procéder à des arbitrages entre les fonds proposés pour changer l'allocation de leur épargne. Les arbitrages réalisés ne remettent pas en cause la durée d'indisponibilité des droits inscrits sur le PERCO qui demeurent bloqués jusqu'au départ à la retraite des participants.

#### Option gestion pilotée

Dans le cadre de cette option, les versements des participants sont automatiquement investis selon la grille de répartition des placements jointe en annexe, sur les trois FCPE actions, obligations, monétaire, ci-dessous :

- SOREA ISR monétaire : investissement en totalité en produits monétaires, de manière à obtenir la préservation du capital et un rendement régulier ;

- SOREA ISR obligations : investissement en totalité en produits de taux socialement responsable afin de limiter la variabilité de l'épargne en privilégiant les placements obligataires et engagés dans le développement durable ;

- SOREA ISR dynamique et solidaire : investissement recherchant la valorisation à long terme en conciliant rentabilité financière et investissement solidaire.

Chaque nouveau versement effectué par le participant est investi automatiquement sur les FCPE selon la grille de répartition des placements, en fonction de son âge et de son horizon de placement correspondant à la date probable de son départ à la retraite (ou celle de réalisation d'un projet comme l'achat de la résidence principale).

Ces données individuelles permettent au teneur de comptes conservateur de parts de déterminer la durée de placement restant à courir jusqu'à la sortie du plan et d'allouer son versement sur les supports correspondants, selon la répartition prévue par la grille.

La date de départ à la retraite est indiquée par le participant lors de chaque versement. A défaut d'indication contraire l'horizon de placement retenu est la date de son 62e anniversaire :

Chaque année, afin que la répartition de la totalité des avoirs détenus par le participant soit conforme à l'allocation cible prévue par la grille de placement, il est procédé par le teneur de compte conservateur de parts à des arbitrages automatiques entre les FCPE. Ce réajustement annuel est déclenché à date fixe, le 30 septembre de chaque année, et réalisé sur la première valeur liquidative de la part des fonds suivant cette date.

Un rééquilibrage automatique de l'épargne en compte est également effectué dans les cas suivants :

- lors d'un rachat partiel de l'épargne effectué par le participant ;
- lors d'un changement d'horizon de placement, demandé par le participant.

#### Règles de fonctionnement et objectifs de gestion des FCPE

Les fonds ci-dessus désignés sont gérés par la société Fédéris gestion d'actifs, société anonyme au capital de 5 000 000 €, dont le siège social est au 20 bis, rue La Fayette, Paris 9e, immatriculée au RCS de Paris sous le numéro 439 275 645.

L'établissement dépositaire des fonds est la BNP Paribas Securities Services, société anonyme au capital de 165 279 835 €, dont le siège social est au 3, rue d'Antin, Paris 2e, immatriculée au RCS de Paris sous le numéro 552 108 011.

Les règles de fonctionnement et les objectifs de gestion de l'ensemble de ces fonds sont précisés dans leurs règlements ainsi que dans les documents d'information clé pour l'investisseur. Les critères de choix de placement figurent dans les documents d'information clé pour l'investisseur et fiches de présentation des FCPE concernés, annexés au présent plan. »

## **Article 2** En vigueur non étendu

Le présent avenant actualise certaines autres dispositions de l'accord pour intégrer les évolutions réglementaires et opérationnelles intervenues depuis la création de l'accord et apporter des précisions rédactionnelles pour une meilleure lisibilité de l'accord.

### 2.1. Actualisations réglementaires

#### 2.1.1. Participation (titre II)

Suppression de la règle particulière d'imputation des déficits pour la détermination de la RSP (art. 1er).  
Exclusion du conjoint collaborateur ou associé du bénéfice d'une répartition proportionnelle au salaire (art. 3).  
Rajout de la règle pro rata temporis lors de la répartition proportionnelle au salaire (art. 3).  
Précision sur les modalités d'information des bénéficiaires lors du versement de la prime de participation (art. 4 et 5).  
Mise à jour des modalités d'affectation par défaut de la participation en l'absence de choix expressément formulé par le bénéficiaire (art. 4).  
Fixation du point de départ de la date présumée d'information des bénéficiaires (art. 4).

#### 2.1.2. PEI (titre III) et/ ou PERCO (titre IV)

Mise à jour des conditions de versements volontaires pour le conjoint collaborateur ou associé du chef d'entreprise et le salarié dont le contrat de travail est suspendu (art. 2).  
Mise à jour des modalités d'affectation par défaut de la participation en l'absence de choix expressément formulé par le bénéficiaire (art. 3).  
Remplacement par le document d'information clé pour l'investisseur (DICI) de la notice AMF des FCPE (art. 3).  
Modification de la codification de l'article du code monétaire et financier régissant les FCPE multientreprises devenu L. 214-164 (art. 3).  
Introduction d'une nouvelle source d'alimentation du PERCO : 5 jours de repos non pris en l'absence de compte épargne-temps dans l'entreprise et prise en compte de la contre valeur monétaire de ces jours dans le plafond des versements annuels (art. 2).

### 2.2. Actualisations opérationnelles

#### 2.2.1. Clauses communes (titre Ier)

Rappel concernant le gestionnaire de l'accord du partenariat conclu par le groupe Malakoff Médéric avec BNP Paribas.

#### 2.2.2 PEI (titre III) et/ ou PERCO (titre IV)

Remplacement par le FCPE SOREA ISR dynamique et solidaire du fonds SOREA actions éthiques et solidaires (art. 3).  
Mise à jour des coordonnées du teneur de registre et du teneur de compte conservateur de parts : missions désormais assurées respectivement par Malakoff Médéric épargne entreprise et BNP Paribas (art. 4).  
Mise à jour au 1er janvier de la date de revalorisation annuelle des frais de tenue de compte (art. 8 Pei/ art. 9 PERCO).

### 2.3. Actualisations rédactionnelles

#### 2.3.1. Adaptations communes à la participation, au PEI et au PERCO

Nouvelle présentation des bénéficiaires n'ayant pas la qualité de salarié (art. 2 participation, art. 1er Pei et Perco).  
Le déblocage anticipé pour invalidité est complété de l'article du code de l'action sociale et des familles faisant référence à la CDAPH (commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées) (art. 6 participation/ art. 5 Pei et Perco).

#### 2.3.2. Adaptations communes au PEI et au PERCO

Précision apportée pour la modification des règles d'abondement (art. 2).  
Précision apportée à la composition des conseils de surveillance des FCPE.  
Nouvelles modalités de mise à disposition du rapport de gestion (art. 6 Pei/ art. 7 Perco).  
Introduction d'un paragraphe rappelant la mise à disposition de chaque bénéficiaire d'un espace privé internet pour suivre l'évolution de son compte personnel (art. 6 du Pei/ art. 7 du Perco).

## **Article 3** En vigueur non étendu

Le présent avenant prend effet à la date de son dépôt à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRRECTE) du lieu de dépôt de l'accord initial.



**Article 4**  
En vigueur non étendu

Le présent avenant et ses annexes sont déposés en deux exemplaires, dont une version sur support papier (envoi en recommandé avec avis de réception) et une version sur support électronique auprès de la DIRECCTE

**Annexe**

En vigueur non étendu

Annexe

Gestion pilotée du PERCO

1. Grille de répartition des placements « Profil Prudent » retenue

(En pourcentage.)

Pas	échéance de la retraite	Fonds		
		SOREA ISR dynamique et solidaire	SOREA ISR obligations	SOREA ISR monétaire
999	Plus de 19 ans et demi	45	45	10
234	Plus de 18 ans et demi et jusqu'à 19 ans et demi	44	44	12
222	Plus de 17 ans et demi et jusqu'à 18 ans et demi	43	43	14
210	Plus de 16 ans et demi et jusqu'à 17 ans et demi	42	42	16
198	Plus de 15 ans et demi et jusqu'à 16 ans et demi	41	41	18
186	Plus de 14 ans et demi et jusqu'à 15 ans et demi	40	40	20
174	Plus de 13 ans et demi et jusqu'à 14 ans et demi	39	38	23
162	Plus de 12 ans et demi et jusqu'à 13 ans et demi	38	36	26
150	Plus de 11 ans et demi et jusqu'à 12 ans et demi	37	34	29
138	Plus de 10 ans et demi et jusqu'à 11 ans et demi	36	32	32
126	Plus de 9 ans et demi et jusqu'à 10 ans et demi	35	30	35
114	Plus de 8 ans et demi et jusqu'à 9 ans et demi	31	30	39
102	Plus de 7 ans et demi et jusqu'à 8 ans et demi	27	30	43
90	Plus de 6 ans et demi et jusqu'à 7 ans et demi	23	30	47
78	Plus de 5 ans et demi et jusqu'à 6 ans et demi	19	30	51
66	Plus de 4 ans et demi et jusqu'à 5 ans et demi	16	30	54
54	Plus de 3 ans et demi et jusqu'à 4 ans et demi	12	30	58
42	Plus de 2 ans et demi et jusqu'à 3 ans et demi	8	30	62
30	Plus de 1 an et demi et jusqu'à 2 ans et demi	0	30	70
18	Plus de 0 an et demi et jusqu'à 1 an et demi	0	0	100
6	Moins de 6 mois	0	0	100

2. Illustration du principe de désensibilisation de l'épargne

La gestion pilotée est une technique d'allocation d'actifs visant à désensibiliser progressivement l'épargne du participant en fonction de son horizon de placement. Ainsi, au fur et à mesure que se rapproche la date probable de son départ à la retraite, la part de ses placements en actions et obligations diminue et celle des placements en produits monétaires, plus sécuritaires, augmente.

Si le participant opte pour la gestion pilotée, chaque montant versé est réparti automatiquement sur les trois FCPE proposés, selon son horizon de placement et conformément à la grille de répartition des placements (appelée aussi grille de désensibilisation) retenue par le PERCO pour l'allocation de son épargne.

Grille de désensibilisation

(Cliché non reproduit, consultable en ligne sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr](http://www.journal-officiel.gouv.fr), rubrique BO Convention collective)

Chaque année, la répartition des avoirs du participant entre les trois FCPE est réajustée, en fonction de l'allocation cible prévue par la grille, par arbitrages automatiques opérés par Fédérés épargne salariale, pour tenir compte de l'évolution de son horizon de placement et des performances des FCPE. Ainsi, à 2 ans de l'échéance de sortie du plan, son épargne sera investie à plus de 50 % dans le support « monétaire ».

Exemple

Si la date probable de départ à la retraite se situe à plus de 20 ans, la répartition de l'épargne sera la suivante : 45 % sur le FCPE actions, 45 % sur le FCPE obligations et 10 % sur le FCPE monétaire.

Si la date probable de départ à la retraite se situe à 5 ans, la répartition de l'épargne sera la suivante : 19 % sur le FCPE actions, 30 % sur le FCPE obligations et 51 % sur le FCPE monétaire.

## Avenant du 24 novembre 2014 modifiant l'article 16 A relatif au départ à la retraite

Le SNCI ;

L'OSCI ;

La FICIME ;

L'UFCC ;

La FFSCM,

La FS CFDT ;

La CSFV CFTC ;

La FNECS CFE-CGC ;

La FEC CGT-FO,

### Article 1er En vigueur étendu

L'article 16 A relatif au départ à la retraite à l'initiative du salarié est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Le départ volontaire à la retraite est possible si le salarié est en droit de faire liquider sa retraite du régime général de la sécurité sociale selon les textes légaux en vigueur. Dans ce cas, cela ne constitue pas une démission.

Après un préavis de :

- 1 mois si l'ancienneté du salarié est comprise entre 6 mois et moins de 2 ans ;

- 2 mois dès lors que le salarié a au moins 2 ans d'ancienneté.

Une indemnité lui sera versée dans les conditions suivantes :

Ancienneté dans l'entreprise	Indemnité de départ à la retraite/ mois de salaire
0	0
1	0
2	1
3	1
4	1
5	1
6	1
7	1
8	1
9	1
10	2
11	2
12	2
13	2
14	2,25
15	2,5
16	2,75
17	3
18	3,25
19	3,5
20	3,75
21	4
22	4,25

23	4,5
24	4,75
25	5
26	5,25
27	5,5
28	5,75
29	6
30	6,25
31	6,5
32	6,75
33	7
34	7,25
35	7,5
36	7,75
37	8
38	8
39	8
40	8
41	8
42	8

Cette indemnité sera identique à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité jusqu'à 65 ans.

Les salariés qui ont commencé à travailler très jeunes (14,15 ou 16 ans) et qui ont effectué une longue carrière pourront faire liquider leur retraite avant l'âge légal de départ à la retraite. Cette mesure s'applique aux salariés qui remplissent les conditions réglementaires pour liquider leurs droits à la retraite à taux plein de la sécurité sociale et des retraites complémentaires (ARRCO et AGIRC). »

**Article 2**  
En vigueur étendu

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger en tout ou partie aux dispositions du présent avenant, sauf clauses plus favorables aux salariés.

**Article 3**  
En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2015.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent avenant, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

**Avenant du 24 novembre 2014 à l'accord du 19 janvier 2004 relatif au régime de prévoyance**

Le SNCI ;

L'OSCI ;

La FICIME ;

L'UFCC ;

La FFSCM,

La FS CFDT ;

La CSFV CFTC ;

La FNECS CFE-CGC ;

La FEC CGT-FO,

**Article 1er**  
En vigueur étendu

L'article 5 « Cotisation » est modifié comme suit :

« Le taux global de cotisation est fixé à :

- personnel non cadre : 0,78 % de la tranche A et 0,78 % de la tranche B ;

- personnel cadre : 1,50 % de la tranche A et 1,50 % de la tranche B.

Il est réparti de la façon suivante.

Personnel non cadre

(En pourcentage.)

	<b>Cotisation totale TA-TB</b>	<b>A la charge de l'employeur TA-TB</b>	<b>A la charge du salarié TA-TB</b>
Décès	0,08	0,07	0,01
Rente éducation OCIRP	0,07	0,06	0,01
Obsèques	0,02	0,02	0
Maintien de salaire au 31e jour	0,07	0,07	0
Incapacité de travail en relais	0,33	0	0,33
Invalidité	0,21	0,20	0,01
<b>Total</b>	<b>0,78</b>	<b>0,42</b>	<b>0,36</b>

Personnel cadre

(En pourcentage.)

	<b>Cotisation totale TA</b>	<b>A la charge de l'employeur TA</b>	<b>A la charge du salarié TA</b>
Décès	0,49	0,49	0
Rente éducation OCIRP	0,16	0,16	0
Rente de conjoint OCIRP	0,11	0,11	0
Maintien de salaire au 31e jour	0,10	0,10	0
Incapacité de travail en relais	0,30	0,30	0
Invalidité	0,34	0,34	0
<b>Total</b>	<b>1,50</b>	<b>1,50</b>	<b>0</b>

(En pourcentage.)

	<b>Cotisation totale TB</b>	<b>A la charge de l'employeur TB</b>	<b>A la charge du salarié TB</b>
Décès	0,42	0,32	0,10
Rente éducation OCIRP	0,16	0,11	0,05
Rente de conjoint OCIRP	0,11	0,08	0,03
Maintien de salaire au 31e jour	0,10	0,10	0
Incapacité de travail en relais	0,34	0	0,34
Invalidité	0,37	0,22	0,15
<b>Total</b>	<b>1,50</b>	<b>0,83</b>	<b>0,67</b>

A compter du 1er janvier 2015, il sera appliqué un taux d'appel sur les cotisations indiquées ci-dessus. Les cotisations seront donc les suivantes.

Le taux d'appel global de cotisation est fixé à :

- personnel non cadre : 0,66 % de la tranche A et 0,66 % de la tranche B ;

- personnel cadre : 1,50 % de la tranche A et 1,28 % de la tranche B.

Il est réparti de la façon suivante :

Personnel non cadre

(En pourcentage.)

	<b>Cotisation totale Taux d'appel TA-TB</b>	<b>A la charge de l'employeur TA-TB</b>	<b>A la charge du salarié TA-TB</b>
Décès	0,07	0,06	0,01
Rente éducation OCIRP	0,06	0,05	0,01
Obsèques	0,02	0,02	0
Maintien de salaire au 31e jour	0,06	0,06	0
Incapacité de travail en relais	0,27	0	0,27
Invalidité	0,18	0,17	0,01
Total	0,66	0,36	0,30

Personnel cadre

(En pourcentage.)

	<b>Cotisation totale Taux d'appel TA</b>	<b>A la charge de l'employeur TA</b>	<b>A la charge du salarié TA</b>
Décès	0,49	0,49	0
Rente éducation OCIRP	0,16	0,16	0
Rente de conjoint OCIRP	0,11	0,11	0
Maintien de salaire au 31e jour	0,10	0,10	0
Incapacité de travail en relais	0,30	0,30	0
Invalidité	0,34	0,34	0
Total	1,50	1,50	0

(En pourcentage.)

	<b>Cotisation totale Taux d'appel TB</b>	<b>A la charge de l'employeur TB</b>	<b>A la charge du salarié TB</b>
Décès	0,36	0,27	0,09
Rente éducation OCIRP	0,14	0,10	0,04
Rente de conjoint OCIRP	0,09	0,06	0,03
Maintien de salaire au 31e jour	0,08	0,08	0
Incapacité de travail en relais	0,29	0	0,29
Invalidité	0,32	0,19	0,13
Total	1,28	0,70	0,58

Ces taux sont établis sur la base de la législation et de la réglementation (notamment sociale et fiscale) en vigueur au moment de la date d'effet du présent avenant. Ils seront éventuellement revus en cas de changement de ces textes.

Par ailleurs, si les organismes assureurs constatent, à la suite de la présentation annuelle des résultats du régime de prévoyance, une éventuelle dégradation des comptes, ils seront amenés à proposer aux partenaires sociaux une modification des taux et, a minima, la suppression du taux d'appel, permettant un retour à l'équilibre financier du régime.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 étendue.

(Arrêté du 11 décembre 2015 - art. 1)

**Article 2**  
En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2015.

**Article 3**  
En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie. (1)

L'extension sera demandée dans les conditions prévues par l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

(Arrêté du 11 décembre 2015 - art. 1)

## Accord du 24 novembre 2014 relatif au contrat de génération

SNCI ;

OSCI ;

FICIME ;

UFCC ;

FFSCM.

FS CFDT ;

CSFV CFTC ;

FNECS CFE-CGC ;

FEC CGT-FO.

### Préambule

#### En vigueur étendu

Le dispositif du contrat de génération fait suite à la volonté, exprimée lors de la conférence sociale de juillet 2012, de prolonger les dispositions antérieures visant à améliorer le taux d'emploi des seniors, en leur substituant un dispositif conciliant des mesures destinées à favoriser l'insertion durable des jeunes et l'emploi des salariés qualifiés de seniors en favorisant la transmission des savoirs et des compétences entre les générations.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération, de la loi du 1er mars 2013 portant création de ce dispositif et dans le prolongement des actions déjà menées par la branche dans le cadre de l'accord de branche du 21 septembre 2009 relatif à l'emploi des seniors, renouvelé par avenant du 24 septembre 2012, et de l'accord relatif à l'égalité entre les hommes et les femmes du 21 septembre 2009.

Depuis la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, les entreprises de 50 à moins de 300 salariés ou appartenant à un groupe de 50 à moins de 300 salariés devront être couvertes par un accord ou un plan d'action si elles veulent éviter d'avoir à acquitter une pénalité financière.

Contrairement aux entreprises d'au moins 300 salariés, ces entreprises ne sont pas tenues de se doter de leur propre accord ou de leur propre plan d'action. En application de l'article L. 5121-8 du code du travail, elles peuvent en effet se prévaloir, le cas échéant, d'un accord de branche étendu. C'est l'objet du présent accord.

Le présent accord a pour objet de favoriser :

- la formation et l'insertion durable des jeunes dans l'emploi ;
- l'emploi des salariés âgés ;
- la transmission des savoirs et des compétences.

De même, il contribue :

- à favoriser l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés et la prévention de la pénibilité ;
- aux objectifs d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans l'entreprise et de mixité dans l'emploi ;
- aux objectifs d'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de la carrière.

L'accord comporte également des engagements visant à aider les petites et moyennes entreprises de moins de 50 salariés à mettre en oeuvre une gestion active des âges. L'attention de ces dernières est appelée sur l'importance de l'équilibre de la pyramide des âges dans l'appréciation de leur potentialité et risques par les partenaires extérieurs, y compris financiers. Les partenaires sociaux les invitent à prendre connaissance des dispositions de l'accord pouvant les concerner.

Le dispositif du contrat de génération constitue une opportunité pour mieux anticiper les besoins en compétences des entreprises et des salariés et pour mettre en oeuvre des mesures concrètes en matière de gestion des âges, en particulier à destination des PME et des TPE.

Les partenaires sociaux de la branche de l'import-export accordent une importance toute particulière :

- à l'emploi des jeunes et des seniors ainsi qu'au maintien dans l'emploi des salariés âgés fixés dans le présent accord relatif au contrat de génération dans la branche de l'import-export ;
- à l'identification des compétences clés (au niveau de la branche et de l'entreprise) ;
- au recensement des pratiques d'entreprise et à l'aide méthodologique à la transmission des savoirs et des compétences ;
- à la création d'un guide d'accueil au sein de la branche mis à jour annuellement ;
- au maintien des dispositions qui avaient été prises dans l'accord « Seniors » du 21 septembre 2009 ;
- à l'actualisation de l'étude prospective sur l'évolution des emplois et de la formation professionnelle telle que prévue aux articles 9.1 et 9.2 du présent accord.

### Article 1er

#### En vigueur étendu

#### 1.1. Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés et aux entreprises appartenant à un groupe de 50 à moins de 300 salariés, non couvertes par un accord d'entreprise ou de groupe ni par un plan d'action.

## 1.2. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.  
Il entrera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension.

### **Article 2** En vigueur étendu

En application des articles L. 5121-10 et D. 5121-27 du code du travail, les partenaires sociaux ont partagé un diagnostic sur l'emploi des jeunes et des salariés dans la branche de l'import-export.  
Ce diagnostic a servi de base à la rédaction du présent accord.  
Il figure en annexe du présent accord (non publié).

### **Article 3** En vigueur étendu

La réalisation des objectifs chiffrés ci-dessous sera appréciée au regard de l'activité économique de la branche et du volume d'activité des entreprises.  
L'action de branche doit prioritairement cibler :

- en matière d'emploi des jeunes : le recrutement en CDI de jeunes âgés de moins de 26 ans (ou de moins de 30 ans s'ils sont reconnus travailleurs handicapés ou s'il s'agit d'une transmission d'entreprise) ;
  - en matière d'emploi des seniors : le maintien dans l'emploi des seniors d'au moins 57 ans (ou 55 ans s'ils sont reconnus travailleurs handicapés) et le recrutement de seniors âgés de 55 ans et plus.
- Les partenaires sociaux invitent les entreprises à vérifier les conditions légales d'octroi de l'aide financière relative au contrat de génération, qui peuvent être différentes de celles prévues au présent accord.

### **Article 4** En vigueur étendu

#### 4.1. Objectifs chiffrés de recrutement des jeunes en CDI

Compte tenu du volume des recrutements effectués dans la branche sur la période 2010-2012, les signataires se fixent l'objectif de porter, en moyenne sur la durée de l'accord, à 25 % la part des salariés de moins de 26 ans dans le nombre de salariés annuellement recrutés en CDI par les entreprises de la branche.  
D'après les données connues lors de la conclusion du présent accord, cela équivaut à près de 700 salariés par an.  
Les embauches définitives s'entendent des recrutements en contrat à durée indéterminée et des éventuelles transformations de CDD en CDI.  
Les embauches concerneront principalement les salariés se trouvant en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.  
Conformément au principe d'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche, il est rappelé que l'âge ne pourra être pris en compte lors du recrutement qu'en présence de candidatures présentant des gages de qualité et de compétence égales. De même, il est précisé que, afin d'améliorer la mixité des emplois au sein de la branche professionnelle, préférence sera donnée à compétences égales aux candidatures correspondant au sexe sous-représenté tel qu'identifié dans le rapport de situation comparée de l'entreprise.

#### 4.2. Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise Création d'un guide d'accueil au sein de la branche et mis à disposition des entreprises

Indépendamment des initiatives mises en oeuvre par les entreprises afin de favoriser l'accueil des jeunes en leur sein, un guide d'accueil relatif à l'emploi au sein de la branche sera élaboré par la CPNEFP.  
Ce guide présentera notamment les emplois de la branche et les CQP existants au sein de la convention collective, informera les jeunes des garanties de protection sociale dont ils bénéficient (prévoyance, complémentaire santé...), indiquera aux jeunes qu'ils sont couverts par les dispositions de la CCNIE 3100, mentionnera les références de ce texte ainsi que le lien pour y accéder sur le site [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).  
Une version informatique de ce guide sera mise à jour annuellement.

#### Désignation d'un référent

Les entreprises mettant en oeuvre le présent accord désignent un salarié « référent » chargé d'accueillir et d'accompagner le jeune recruté dans l'entreprise, en fonction notamment de ses qualités relationnelles et pédagogiques, de sa connaissance de l'entreprise et de son ancienneté. Les candidatures des salariés seniors seront examinées en priorité. La désignation d'un référent a lieu, sur la base du volontariat, parmi les salariés les plus aptes à remplir ce rôle.  
En fonction de l'organisation de l'entreprise, il peut être désigné au sein de l'équipe dans laquelle est intégré le jeune, ou en dehors de cette équipe, par exemple parmi les salariés en charge de la fonction ressources humaines.  
Lorsqu'un tuteur ou un maître d'apprentissage est désigné pour accompagner un jeune dans le cadre d'un contrat en alternance, il peut assurer le rôle de référent.

Un même salarié peut être désigné référent pour accueillir plusieurs jeunes dans la limite de deux au maximum.

Dès l'arrivée du jeune dans sa nouvelle équipe, l'entreprise lui présente son référent. Le rôle du référent est d'accueillir, d'intégrer et d'accompagner le jeune durant ses premiers pas dans l'entreprise. Il est chargé de lui présenter l'entreprise et son environnement, de l'aider à mieux connaître son poste, son environnement de travail, l'équipe dans laquelle il est intégré et de répondre à ses interrogations. Il peut organiser des visites de site et lui présenter les lieux de vie (restaurant d'entreprise...).

L'entreprise veille à permettre au référent d'assurer son rôle dans les meilleures conditions, par exemple en mettant à sa disposition les outils tels que le guide d'accueil ou une information sur son accès à la formation ainsi qu'en adaptant sa charge de travail.

#### 4.3. Modalités de mise en oeuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent

Un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent portant notamment sur l'évaluation de la maîtrise de compétences du jeune sera réalisé. La forme et la fréquence de cet entretien seront adaptées aux fonctions du jeune et à l'organisation de l'entreprise, tout comme la durée d'accompagnement du jeune. Il sera effectué, en tout état de cause, avant la fin d'une période de 30 jours à compter de l'embauche, puis une fois par mois pendant la période d'essai à la demande du jeune. Un bilan sera effectué après 6 mois de présence dans l'entreprise.

Il doit contribuer à consolider l'embauche du jeune. Le cas échéant, il doit permettre d'identifier ses besoins de formation et de déterminer les axes d'amélioration.

#### 4.4. Perspectives de développement de l'alternance et conditions de recours aux stages ainsi que modalités d'accueil des alternants et des stagiaires

##### 4.4.1. Alternance

Compte tenu du volume des recrutements effectués dans la branche sur la période 2010-2012, les signataires se fixent l'objectif de porter, en moyenne sur la durée de l'accord, à 10 % la part des salariés embauchés en alternance dans le nombre de salariés annuellement recrutés par les entreprises de la branche.

D'après les données connues lors de la conclusion du présent accord, cela équivaut à près de 600 salariés par an.

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises de la branche forment chaque année de nombreux jeunes au moyen de contrats de professionnalisation, en particulier dans le cadre de CQP.

##### 4.4.2. Stages en entreprise (valorisation et accueil des stagiaires)

Le stage doit faciliter le passage du monde scolaire ou universitaire à celui de l'entreprise et permettre de compléter une formation théorique par une expérience pratique en entreprise.

Les stages en entreprise sont strictement encadrés par le code de l'éducation et doivent avoir une finalité pédagogique déterminée dans le cadre d'une convention conclue entre une entreprise, un jeune et l'établissement d'enseignement dans lequel il poursuit ses études. Ils ne peuvent en effet avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

##### 4.4.3. Accueil et suivi du jeune

En application du présent accord :

- l'entreprise remettra le guide d'accueil réalisé par la branche ;
- l'entreprise veillera au bon accueil du stagiaire ou de l'alternant, notamment par le biais d'une prise de contact avec les équipes et services avec lesquels il sera amené à travailler ;
- l'entreprise veillera à la cohérence du parcours d'accueil avec les objectifs du stage ou de la formation. A cet effet, un échange préalable avec le(s) responsable(s) éducatif(s) devra permettre de préparer l'arrivée et l'accueil des stagiaires et des alternants.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent que le suivi de l'alternant dans l'entreprise pendant la durée d'exécution de son contrat sera effectué par :

- un maître d'apprentissage pour les titulaires d'un contrat d'apprentissage, conformément aux dispositions légales ;
- un tuteur pour les titulaires d'un contrat de professionnalisation répondant aux conditions des articles D. 6325-6 et suivants du code du travail ;
- le maître d'apprentissage et le tuteur se substitueront au « référent » prévu à l'article 1.2 du présent accord.

##### 4.4.4. Promotion des métiers auprès des élèves de collèges et lycées

Les entreprises de la branche s'efforceront de nouer des relations avec des établissements d'enseignement secondaire afin d'accueillir des élèves en session de découverte des métiers.

La CPNEFP oeuvrera pour faciliter l'insertion, au sein des entreprises de la branche, des élèves de 3e en stage d'observation.

### **Article 5** En vigueur étendu

#### 5.1. Objectifs chiffrés de la branche en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Compte tenu du volume des recrutements effectués dans la branche sur la période 2010-2012, les signataires se fixent l'objectif de porter, en moyenne sur la durée de l'accord, à 5 % la part des salariés de 55 ans et plus dans le nombre de salariés annuellement recrutés en CDI par les entreprises de la branche.

D'après les données connues lors de la conclusion de l'accord, cela équivaut à près de 140 salariés.

Par ailleurs, ils se fixent pour objectif de maintenir le pourcentage des salariés de 57 ans et plus à 10 % de l'effectif total des salariés de la branche.

D'après les données connues lors de la conclusion du présent accord, cela équivaut à près de 3 520 salariés par an.



## 5.2. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Si le diagnostic faisait apparaître des conditions pénibles de travail, les dispositions suivantes trouveraient à s'appliquer :

- inviter les entreprises à mettre en oeuvre des actions de prévention ou d'amélioration des conditions de travail, notamment au profit des salariés âgés ;
- diffusion auprès des salariés d'informations et organisation de formations à la prévention des risques liés à l'activité physique, notamment dans le cadre des manutentions.

## 5.3. Mesures en faveur du recrutement des salariés âgés

Pour favoriser le recrutement des salariés âgés, la branche de l'import-export avait mis en place, dans le cadre de son accord « Seniors » du 21 septembre 2009, une campagne de sensibilisation auprès des entreprises afin de valoriser la perception de la carrière des seniors auprès des salariés intervenant dans le processus de recrutement. Trois plaquettes d'information avaient à ce titre été largement diffusées :

- une plaquette de communication sur les aides à l'embauche ;
- une plaquette d'information sur les dispositifs d'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite ;
- une plaquette d'information sur les dispositifs de tutorat en entreprise.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail, les procédures de recrutement doivent respecter le principe de non-discrimination en fonction de l'âge et se fonder exclusivement sur les aptitudes et compétences professionnelles du candidat à l'emploi.

Les parties signataires souhaitent favoriser l'accès et le retour à l'emploi des salariés âgés et s'engagent à informer les entreprises et les salariés sur les dispositifs existants, tels que :

- le contrat pour le retour à l'emploi des seniors ;
- le contrat de professionnalisation.

Les parties signataires conviennent de mettre en place au niveau national un indicateur de suivi du nombre de recrutements des salariés de 55 ans et plus.

## 5.4. Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a supprimé l'entretien de seconde partie de carrière pour les salariés ayant 45 ans.

Les partenaires sociaux rappellent que, désormais, les employeurs sont tenus d'organiser, tous les 2 ans, un entretien professionnel qui aura pour but d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Les entreprises sont par ailleurs soumises à l'obligation de réaliser, tous les 6 ans de présence continue dans l'entreprise, à l'occasion de cet entretien, un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Celui-ci doit permettre de vérifier que chaque salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a, en outre, suivi au moins une action de formation, acquis des éléments de certification par la formation ou par la validation des acquis de l'expérience, bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

## 5.5. Organisation de la coopération intergénérationnelle

Dans le cadre de cet accord, les entreprises mettront en place les actions suivantes :

- la prise en compte de la diversité des âges au sein des équipes de travail ;
- la désignation de spécialiste, d'expert ou de sachant au sens de spécialiste dans une question particulière, ou dans une technique bien définie, auquel chaque membre de l'entreprise peut s'adresser en cas de besoin ;
- la création d'événements réunissant l'ensemble des salariés de l'entreprise ;
- la création d'un binôme de compétences entre un senior et un jeune afin de favoriser la transmission des savoirs et, en cas de besoin, une formation relative à la coopération intergénérationnelle.

## 5.6. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Le présent accord propose aux entreprises de mettre en place les actions suivantes :

- l'employeur peut proposer à tout salarié âgé de 45 ans et plus et ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise un bilan de compétences professionnelles et personnelles, de ses aptitudes et motivations ;
- développer l'accès des seniors aux dispositifs de formation existants et particulièrement aux périodes de professionnalisation effectuées par des salariés de 45 ans et plus ;
- rappel que tout salarié peut demander à bénéficier d'une VAE ;
- des formations qualifiantes.

Les formations suivies par les salariés de plus de 45 ans donneront lieu à un chapitre spécifique dans le rapport de branche.

## 5.7. Aménagement des fins de carrière et transition entre l'activité et la retraite

Les partenaires sociaux entendent reprendre les mesures prévues par l'accord de branche « Seniors » du 21 septembre 2009, à savoir :

- information sur les dispositifs d'aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite (plaquette d'information sur les dispositifs permettant de prolonger l'activité professionnelle : retraite progressive, cumul emploi-retraite, surcote) ;
- abondement du CET ;
- en cas d'inaptitude d'un salarié médicalement constatée par le médecin du travail à occuper son poste, l'employeur doit rechercher en priorité les possibilités permettant son reclassement dans un poste équivalent. En cas d'impossibilité d'assurer le reclassement à un poste de qualification équivalente et en cas de proposition de l'employeur d'un reclassement dans un poste de qualification inférieure, le salarié ayant au moins 55 ans et 5 ans d'ancienneté bénéficie, en cas d'acceptation par écrit de la proposition, d'une garantie de rémunération.

Cette garantie correspond à une indemnité mensuelle dégressive exprimée en pourcentage entre le dernier salaire mensuel brut de base et le nouveau salaire

mensuel brut de base de :

- 75 % pendant 6 mois ;
- 50 % pendant les 6 mois suivants ;
- 25 % pendant les 6 mois suivants.

Par ailleurs, les entreprises communiqueront à leurs salariés les informations dont elles disposent sur les journées ou demi-journées de formation ou d'information sur la préparation à la retraite organisées par leur assureur, ou par leur institution de prévoyance, ou par elles-mêmes dans leurs locaux.

#### **Article 6** En vigueur étendu

Le présent accord propose aux entreprises de mettre en place les actions suivantes :

- identifier les compétences clés (au niveau de la branche et de l'entreprise) ;
- prévoir les modalités de transmission des savoirs et des compétences : recenser les pratiques d'entreprise et aide méthodologique à la transmission des savoirs et des compétences.

#### **Article 7** En vigueur étendu

Concernant ce point, le présent accord renvoie à l'accord de branche du 21 septembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'import-export, qui prévoit des mesures relatives :

- au recrutement ;
- à la formation ;
- au déroulement des carrières et à la promotion ;
- à l'organisation, à l'aménagement et aux conditions de travail ;
- à l'égalité salariale ;
- aux axes de progrès pour la branche.

#### **Article 8** En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent à élaborer un outil permettant aux entreprises de mettre en oeuvre une gestion active des âges.

#### **Article 9** En vigueur étendu

Les engagements au titre de l'accord sont associés à des objectifs et à des indicateurs chiffrés.

Ainsi, l'accord comporte notamment des objectifs chiffrés en matière de recrutement de jeunes en CDI et de maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Le présent accord fait l'objet d'un suivi annuel par la commission paritaire nationale. Au vu des résultats, elle évaluera la pertinence des indicateurs et pourra, si nécessaire, les modifier ou en ajouter. Un bilan complet est réalisé à son échéance.

Par ailleurs, il est rappelé que, conformément aux dispositions de l'article L. 5121-16 du code du travail, la branche doit transmettre chaque année au ministre chargé de l'emploi un document d'évaluation sur la mise en oeuvre de l'accord, au préalable présenté aux partenaires sociaux.

La commission paritaire nationale se réserve la possibilité de prendre toutes les mesures correctives qu'elle jugera nécessaires.

##### 9.1. Modalités de suivi de la mise en oeuvre des dispositions favorables à l'insertion des jeunes et de la réalisation de l'objectif chiffré

A partir de 2014, le questionnaire de recueil des données destiné à élaborer le rapport annuel de branche consacrera un volet spécifique à l'emploi des jeunes comportant, notamment :

- le nombre d'embauches de salariés de moins de 26 ans et la ventilation de ces embauches par type de contrat de travail ;
- le nombre de transformations de CDD en CDI de salariés de moins de 26 ans ;
- le nombre de référents désignés dans les entreprises mettant en oeuvre le présent accord ;
- le nombre d'entretiens menés par année avec les jeunes embauchés dans les entreprises mettant en oeuvre le présent accord ;
- le niveau de classification à l'entrée dans l'entreprise des jeunes embauchés.

Ce questionnaire de recueil des données pourra être complété à la demande des partenaires sociaux.

##### 9.2. Modalités de suivi de la mise en oeuvre des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés et de la réalisation de l'objectif chiffré

A compter de 2014 (données 2013), le rapport de branche consacrera un volet à l'emploi des seniors, comportant :

- les effectifs par tranches d'âges 40-45 ans, 45-50 ans, 50-54 ans, 55-57 ans, 57-65 ans, 65-70 ans, plus de 70 ans ;
- la ventilation de ces effectifs selon les types d'établissement, la catégorie professionnelle, le sexe ;
- le nombre de contrats de professionnalisation conclus avec des salariés de plus de 55 ans (contrats à durée indéterminée, contrats à durée déterminée de moins de 12 mois et d'au moins 12 mois), selon la catégorie, le sexe, le type d'établissement ;
- les données relatives aux périodes de professionnalisation au bénéfice des salariés de 45 à 50 ans, de 50 à 57 ans et de plus de 57 ans ;
- le nombre d'embauches dans les tranches d'âges 45-50 ans, 50-57 ans, plus de 57 ans, avec la ventilation par catégorie, par sexe et type d'établissement ;
- l'âge moyen des départs de salariés de plus de 57 ans.

Le questionnaire de recueil des données pourra être complété à la demande des partenaires sociaux.

A partir de 2014, le questionnaire de recueil des données adressé aux entreprises en vue de l'élaboration du rapport de branche recensera le nombre de passages à temps partiel choisis des salariés âgés de 58 ans et plus.

Le rapport retracera ensuite l'évolution de ces résultats sur la durée d'application du présent accord et, lorsque les données étaient déjà disponibles, par rapport aux années antérieures.

#### Article 10

En vigueur étendu

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord pourront y déroger dans des conditions plus favorables.

#### Article 11

En vigueur étendu

Il convient de se reporter à l'annexe I du présent d'accord.

#### Article 12

En vigueur étendu

Les entreprises de la branche s'engagent à informer leurs salariés de la signature de cet accord par tous moyens.

Par ailleurs, elles s'engagent à informer leurs représentants du personnel de la conclusion de cet accord dès qu'elles ont connaissance de son extension.

Le présent accord sera mis en ligne sur le site [www.ccnie.org](http://www.ccnie.org) dès son extension.

#### Article 13

En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

#### Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Calendrier prévisionnel de mise en oeuvre des engagements

Engagement	Calendrier prévisionnel	Indicateurs de suivi
Art. 4.2. Création d'un guide d'accueil	1 an à compter de la signature de l'accord	Nombre de guides distribués
Art. 4.4.1. Alternance	Sur la durée de l'accord	Nombre de jeunes formés au moyen de contrats de professionnalisation, et notamment dans le cadre de CQP Bilan annuel
Art. 4.4.2. Stage en entreprise	Sur la durée de l'accord	Action incombant aux entreprises de façon individuelle Bilan annuel
Art. 4.4.4, alinéa 2. Promotion des métiers auprès des élèves de collèges et lycées : la CPNEFP oeuvrera pour faciliter l'insertion, au sein des entreprises de la branche, des élèves de 3e en stage d'observation	Actions programmées récurrentes (CGI) : - semaine du commerce BtoB : janvier-février (les entreprises du secteur ouvrent leurs portes à des collégiens, lycéens et étudiants) - participation au salon de l'étudiant - mybtob.fr (site mettant en relation des élèves et étudiants, des établissements de formation et les entreprises du secteur) - campagnes de communication grand public pour faire découvrir le secteur - partenariats avec : - club des partenaires - l'ONISEP - projets métiers actions	Nombre d'actions réalisées en ce sens Bilan annuel

	<p>Actions programmées récurrentes (SEIMAT, syndicat des machines de TP) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'université d'été du SEIMAT, en août, organisée dans des collèges et lycées avec les professionnels et les enseignants</li> <li>- le bus découverte en septembre (qui circule en France à la rencontre des élèves de 4e et 3e) pour leur faire découvrir nos métiers</li> <li>- le « projet croissance responsable » : rencontre des enseignants de collège (4e et 3e) pour proposer des stages. Mars à septembre</li> <li>- une « journée annuelle des partenaires » en avril</li> </ul>	
	- « entreprendre pour apprendre » : proposer aux élèves de lycées professionnels de monter une mini entreprise	
<p>Art. 5.2. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- inviter les entreprises à mettre en oeuvre des actions de prévention ou d'amélioration des conditions de travail, notamment au profit des salariés âgés</li> <li>- diffusion auprès des entreprises d'informations et organisation de formations à la prévention des risques liés à l'activité physique, notamment dans le cadre des manutentions</li> </ul>	Diagnostic 2015 : s'il fait apparaître des conditions pénibles de travail, recherches de solutions en 2016	<p>Diagnostic</p> <p>Suivi des conditions pénibles éventuellement détectées</p>
<p>Art. 5.3. Mesures en faveur du recrutement des salariés âgés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- plaquettes d'information déjà diffusées</li> <li>- informer les entreprises et les salariés sur les dispositifs existants tels que le contrat pour le retour à l'emploi des seniors et le contrat de professionnalisation</li> </ul>	<p>Actions déjà réalisées dans le cadre de l'accord « Seniors » du 21 septembre 2009</p> <p>Continuité de la diffusion sur la durée de l'accord</p>	<p>Mise en place d'un indicateur de suivi du nombre de recrutements des salariés de 55 ans et plus</p> <p>Bilan annuel (à partir du 4e trimestre 2015)</p>
<p>Art. 5.7. Aménagement des fins de carrière et transition entre l'activité et la retraite : reprise des dispositifs prévus par l'accord « Senior » :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- information sur les dispositifs d'aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite (plaquettes d'information)</li> <li>- abondement CET</li> <li>- inaptitude</li> <li>- la branche invite les entreprises à communiquer à leurs salariés les informations dont elles disposent sur les journées, demi-journées de formation ou d'information sur la préparation à la retraite.</li> </ul>	<p>Actions déjà réalisées dans le cadre de l'accord « Seniors » du 21 septembre 2009</p> <p>Continuité des actions sur la durée de l'accord</p>	<p>Mise en place d'un indicateur de suivi sur le nombre de salariés de plus de 57 ans dans la branche</p> <p>Actions incombant aux entreprises de façon individuelle</p>
<p>Art. 6. Transmission des savoirs et des compétences :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- identifier les compétences clés (au niveau de la branche et des entreprises)</li> <li>- recenser les pratiques d'entreprise et aide méthodologique à la transmission des savoirs et des compétences</li> </ul>	Réalisation d'un guide dans les 12 mois à compter de la signature de l'accord	Nombre de guides distribués
Art. 7. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mixité des emplois	Accord à durée indéterminée du 21 septembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (continuité des actions déjà mises en place)	Bilan annuel dans le cadre du bilan emploi-formation
Art. 8. Aides aux TPE et PME : création d'un outil permettant aux entreprises de mettre en oeuvre une gestion active des âges	3 ans à compter de la signature de l'accord	Nombre de guides distribués
Art. 9. Modalités de suivi et d'évaluation de la mise en oeuvre de l'accord de branche	A la signature de l'accord	Création d'une commission spécifique Transmission chaque année au ministre chargé de l'emploi d'un document d'évaluation sur la mise en oeuvre de l'accord
Art. 9.1. Modalités de suivi de la mise en oeuvre des dispositions favorables à l'insertion des jeunes et réalisation des objectifs chiffrés	A partir de 2014, volet spécifique à l'emploi des jeunes dans l'enquête bilan emploi-formation	Bilan annuel dans le cadre du bilan emploi-formation à partir du 4e trimestre 2015
Art. 9.2. Modalités de suivi de la mise en oeuvre des dispositions favorables au maintien de l'emploi et au recrutement des salariés âgés et de la réalisation de l'objectif chiffré	A partir de 2014, volet spécifique à l'emploi des seniors dans l'enquête bilan emploi-formation	Bilan annuel dans le cadre du bilan emploi-formation à partir du 4e trimestre 2015

#### Avenant du 23 mars 2015 à l'avenant du 24 novembre 2014 modifiant l'article 16A relatif au départ à la retraite

La FICIME ;

La FFSCM ;

L'UFCC ;

Le SNCI ;

L'OSCI,

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

La FEC CGT-FO,

**Article 1er**  
**En vigueur étendu**

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation n° 3100 constatent qu'ils ont omis de préciser, dans l'avenant du 24 novembre 2014 portant modification de l'article 16A de la convention collective, qu'il s'agit d'années complètes d'ancienneté. Ils conviennent de rectifier cette erreur matérielle.

Les dispositions du présent avenant rectificatif annulent et remplacent celles de l'avenant du 24 novembre 2014.

Les partenaires sociaux conviennent d'en modifier ainsi la rédaction :

« Le départ volontaire à la retraite est possible si le salarié est en droit de faire liquider sa retraite du régime général de la sécurité sociale selon les textes légaux en vigueur. Dans ce cas, cela ne constitue pas une démission.

Après un préavis de :

- 1 mois si l'ancienneté du salarié est comprise entre 6 mois et moins de 2 ans ;

- 2 mois dès lors que le salarié a au moins 2 ans d'ancienneté.

Une indemnité lui sera versée dans les conditions suivantes :

<b>Années complètes d'ancienneté dans l'entreprise</b>	<b>Indemnité de départ à la retraite (mois de salaire)</b>
0	0
1	0
2	1
3	1
4	1
5	1
6	1
7	1
8	1
9	1
10	2
11	2
12	2
13	2
14	2,25
15	2,5
16	2,75
17	3
18	3,25
19	3,5
20	3,75
21	4
22	4,25
23	4,5
24	4,75
25	5
26	5,25
27	5,5
28	5,75
29	6
30	6,25
31	6,5
32	6,75

33	7
34	7,25
35	7,5
36	7,75
37	8
38	8
39	8
40	8
41	8
42	8

Cette indemnité sera identique à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité jusqu'à 65 ans.

Les salariés qui ont commencé à travailler très jeunes (14,15 ou 16 ans) et qui ont effectué une longue carrière pourront faire liquider leur retraite avant l'âge légal de départ à la retraite. Cette mesure s'applique aux salariés qui remplissent les conditions réglementaires pour liquider leurs droits à la retraite à taux plein de la sécurité sociale et des retraites complémentaires (ARRCO et AGIRC). »

**Article 2**  
En vigueur étendu

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger en tout ou partie aux dispositions du présent avenant sauf clauses plus favorables aux salariés.

**Article 3**  
En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2015.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent avenant, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

**Avenant du 16 octobre 2015 modifiant l'article 22 « Congés exceptionnels »**

La FICIME ;

La FFSCM ;

L'UFCC ;

Le SNCI ;

L'OSCI,

La FNECS CFE-CGC ;

La CFTC CSFV ;

La FS CFDT ;

La FEC FO,

**Article 1er**  
En vigueur non étendu

L'article 22 de la convention collective est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Des congés exceptionnels, dont la durée ne pourra être inférieure à celle résultant du présent article, seront accordés aux salariés au moment de l'événement concerné dans les cas suivants :

- mariage du salarié : 4 jours avant 1 an de présence, 1 semaine après 1 an de présence ;
- Pacs du salarié : 4 jours avant 1 an de présence, 1 semaine après 1 an de présence ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- par enfant à charge du salarié, pour une cérémonie officielle dûment justifiée, intervenant une fois avant son 16e anniversaire : 1 journée ;
- déménagement du salarié : 1 jour par année civile ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours ;
- décès d'un des parents ou beaux-parents : 2 jours ;
- décès d'un frère, d'une soeur ou de grands-parents : 1 jour.

Lorsque le décès nécessite un déplacement à 300 km au moins du domicile de l'intéressé, il sera accordé 1 jour supplémentaire. »

## **Article 2**

En vigueur non étendu

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger en tout ou partie aux dispositions du présent avenant, sauf clauses plus favorables aux salariés.

## **Article 3**

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

## **Avenant n° 1 du 12 novembre 2015 à l'accord du 23 janvier 2012 relatif à la couverture complémentaire de frais de santé**

La FICIME ;

La FFSCM ;

L'UFCC ;

Le SNCI ;

L'OSCI,

La FNECS CFE-CGC ;

La CFTC CSFV ;

La FS CFDT ;

La FEC FO,

## **Article 1er**

En vigueur non étendu

L'article 33 « Couverture complémentaire frais de santé » est modifié comme suit :

« Tous les salariés de la branche doivent être couverts par une assurance complémentaire frais de santé.

A cette fin, si nécessaire, l'entreprise souscrira une couverture collective et obligatoire. Toutefois, certains salariés pourront être dispensés dans les conditions prévues par les textes législatifs et réglementaires.

Les entreprises sont libres de souscrire auprès de l'organisme de leur choix.

Afin d'aider les entreprises à souscrire un régime conforme aux dispositions du présent accord, les partenaires sociaux ont négocié un « contrat national de référence » avec AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, dont le siège social est situé 35, boulevard Brune, 75014 Paris.

Les cotisations doivent comporter une participation de l'employeur a minima de 50 % . »

## **Article 2**

En vigueur non étendu

Le présent accord prendra effet le 1er janvier 2016.

## **Article 3**

En vigueur non étendu

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

## **Avenant du 12 novembre 2015 à l'accord du 19 janvier 2004 relatif à la prévoyance**

FICIME ;

FFSCM ;

UFCC ;

SNCI ;

OSCI.

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FEC FO.

## **Préambule**

[En vigueur non étendu](#)

Les partenaires sociaux de la branche des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation sont convenus de modifier l'accord de branche du 19 janvier 2004 relatif au régime de prévoyance, afin de mettre à jour la définition des enfants à charge et d'améliorer les niveaux de prestations ainsi que des rentes minimales dans le cadre de la garantie rente éducation.

## **Article 1er**

[En vigueur non étendu](#)

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées à l'article 1er de l'accord national du 19 janvier 2004.

## **Article 2**

[En vigueur non étendu](#)

Le présent avenant modifie les articles 2.5.3 « Définition des enfants à charge » et 2.5.4 « Montant de la prestation » de l'accord professionnel de prévoyance du 19 janvier 2004.

L'article 2.5.3 « Définition des enfants à charge » est modifié comme suit :

« Sont considérés à charge pour le bénéfice de la rente éducation 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.

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 18e anniversaire sans condition ;
- jusqu'à leur 26e anniversaire sous condition :
- 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, inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
- d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleur handicapé.

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 équivalant à l'invalidité de 2e ou 3e 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 contractuellement. »

L'article 2.5.4 « Montant de la prestation » est modifié comme suit :

« Pour le personnel cadre et non cadre, le montant de cette rente est de :

- de 0 au 18e anniversaire : 11 % du salaire annuel brut, dont la rente ne peut être inférieure à 2 000 € ;
- du 18e au 26e anniversaire : 19 % du salaire annuel brut, dont la rente ne peut être inférieure à 3 500 €.

Cette disposition s'applique sur les rentes en cours de service à compter du 1er janvier 2016 et sur celles mises en oeuvre suite à des événements (décès ou invalidité absolue et définitive du salarié) survenus à compter de cette date.

Les conditions de versement de la rente restent inchangées. »

## **Article 3**

[En vigueur non étendu](#)

Le présent avenant prend effet à compter du 1er janvier 2016.

Toutefois, les entreprises visées à l'article 6.2 de l'accord du 19 janvier 2004, qui disposaient d'un régime de prévoyance antérieurement à la date d'extension de l'accord du 19 janvier 2004 et qui ont maintenu leur contrat auprès de l'organisme auquel elles adhéraient, disposeront d'un délai supplémentaire, jusqu'au 31 octobre 2016, pour se mettre en conformité avec les dispositions du présent avenant au plus tard le 1er janvier 2017.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.



A l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

# Textes Salaires

## Accord paritaire du 27 novembre 2006 relatif aux salaires

Syndicat des négociants et commissionnaires à l'international (SNCI) ;  
Union professionnelles des opérateurs spécialisés du commerce international (OSCI) ;  
Syndicat des exportateurs-importateurs de textiles (SEIT) ;  
Fédération des entreprises industrielles et commerciales internationales de la mécanique et de l'électronique (FICIME) ;  
Fédération nationale de commerce des négociants spécialisés en produits alimentaires (FIPA) ;  
Union française du commerce chimique, 1re section (UFCC) ;  
Fédération française des syndicats de courtiers en marchandises (FFSCM).

Fédération nationale commerce, service et force de vente CFTC.

### Appointements mensuels minima à compter du 1er janvier 2007

En vigueur étendu

Article 1er

Appointements mensuels minima à effet au 1er janvier 2007

1. Catégorie " employés " :

- a) La valeur de l'indice technique 100 est fixée à 1 090,66 Euros ;
- b) La valeur du point intercalaire est fixée à 3,07 Euros ;
- c) Ces valeurs s'appliquent aux coefficients de la catégorie " employés " à partir du coefficient 165, les 7 premiers coefficients étant fixés arbitrairement.

2. Catégorie " agents de maîtrise et cadres " :

- a) La valeur du point intercalaire pour les agents de maîtrise est fixée à 6,24 Euros ;
- b) La valeur du point intercalaire pour les cadres est fixée à 6,26 Euros ;
- c) La valeur du coefficient 225 est fixée à 1 477 Euros.

Article 2

Clause de revoyure

Au cas où le niveau 110 de la grille est inférieur au SMIC, les partenaires prennent l'engagement de négocier une nouvelle grille dans le mois qui suit.

Article 3

Extension

Le texte du présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

L'extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Grille des minima conventionnels mensuels (151,67 heures, applicable au 1er janvier 2007)

(En euros)

COEFFICIENT	MINIMUM	
	conventionnel mensuel	
	(1er janvier 2006)	(1er janvier 2007)
Employés		
110	1 220	1 256
120	1 225	1 261
125	1 229	1 266
130	1 233	1 271
140	1 237	1 276
145	1 241	1 281
155	1 245	

160	1 260	1 286
165	1 275	1 291
180	1 321	1 337
200	1 381	1 398
215	1 427	1 444
Agents de maîtrise		
225	1 459	1 477
260	1 605	1 622
290	1 790	1 810
310	1 913	1 935
Cadres		
300	1 857	1 878
325	2 012	2 035
350	2 167	2 191
400	2 476	2 504
450	2 786	2 817
550	3 405	3 443
600	3 714	3 756
650	4 024	4 069

## Accord du 2 juillet 2007 relatif aux salaires à compter du 1er juillet 2007

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail.  
(Arrêté du 31 octobre 2007, art. 1er)

Syndicat des négociants et commissionnaires à l'international (SNCI) ;

Union professionnelle des opérateurs spécialisés du commerce international (OSCI) ;

Syndicat des exportateurs-importateurs de textiles (SEIT) ;

Fédération des entreprises industrielles et commerciales internationales de la mécanique et de l'électronique (FICIME) ;

Fédération nationale de commerce des négociants spécialisés en produits alimentaires (FIPA) ;

Union française du commerce chimique première section (UFCC) ;

Fédération française des syndicats de courtiers en marchandises (FFSCM).

Fédération des services CFDT ;

Fédération nationale commerce, services et force de vente CFTC.

### Article 1 En vigueur étendu

#### 1. Catégorie « Employés »

- a) La valeur de l'indice technique 100 est fixée à 1 107,02 €.
- b) La valeur du point intercalaire est fixée à 3,12 €.
- c) Ces valeurs s'appliquent aux coefficients de la catégorie « Employés » à partir du coefficient 165, les 7 premiers coefficients étant fixés arbitrairement.

#### 2. Catégorie « Agents de maîtrise et cadres »

- a) La valeur du point intercalaire pour les agents de maîtrise est fixée à 6,33 €.
- b) La valeur du point intercalaire pour les cadres est fixée à 6,35 €.
- c) La valeur du coefficient 225 est fixée à 1 500 €.

### Article 2 En vigueur étendu

Au cas où le niveau 110 de la grille est inférieur au SMIC, les partenaires prennent l'engagement de négocier une nouvelle grille dans le mois qui suit.

**Article 3**  
En vigueur étendu

Le texte du présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

L'extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Grille des minima conventionnels mensuels  
(pour 151,67 heures dans la CCNIE n° 3100)  
applicable au 1er juillet 2007  
Employés

(En euros.)

COEFFICIENT	MINIMUM CONV. MENSUEL au 1er janvier 2007	MINIMUM CONV. MENSUEL au 1er juillet 2007
110	1 256	1 285
120	1 261	1 289
125	1 266	1 293
130	1 271	1 296
140	1 276	1 300
145	1 281	1 303
160	1 286	1 307
165	1 291	1 310
180	1 337	1 357
200	1 398	1 420
215	1 444	1 466

Agents de maîtrise

(En euros.)

COEFFICIENT	MINIMUM CONV. MENSUEL au 1er janvier 2007	MINIMUM CONV. MENSUEL au 1er juillet 2007
225	1 477	1 500
260	1 622	1 646
290	1 810	1 836
310	1 935	1 963

Cadres

(En euros.)

COEFFICIENT	MINIMUM CONV. MENSUEL au 1er janvier 2007	MINIMUM CONV. MENSUEL au 1er juillet 2007
300	1 878	1 905
325	2 035	2 064
350	2 191	2 223
400	2 504	2 540
450	2 817	2 858
550	3 443	3 493
600	3 756	3 810
650	4 069	4 128

## Accord du 2 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 21 octobre 2008, art. 1er)

Le syndicat des négociants et commissionnaires à l'international (SNCI) ;

L'union professionnelle des opérateurs spécialisés du commerce international (OSCI) ;

Le syndicat des exportateurs-importateurs de textiles (SEIT) ;

La fédération des entreprises industrielles et commerciales internationales de la mécanique et de l'électronique (FICIME) ;

La fédération nationale de commerce des négociants spécialisés en produits alimentaires (FIPA) ;

L'union française du commerce chimique 1re section (UFCC) ;

La fédération française des syndicats de courtiers en marchandises (FFSCM),

La fédération des services CFDT ;

La fédération nationale commerce, services et force de vente CFTC ;

La fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services (FNECS) CFE-CGC ;

### Article 1

En vigueur étendu

1. Catégorie « Employés » :

a) La valeur de l'indice technique 100 est fixé à 1 140,23 €.

b) La valeur du point intercalaire est fixée à 3,21 €.

c) Ces valeurs s'appliquent aux coefficients de la catégorie « Employés » à partir du coefficient 165, les 7 premiers coefficients étant fixés arbitrairement.

2. Catégorie « Agents de maîtrise et cadres » :

a) La valeur du point intercalaire pour les agents de maîtrise est fixée à 6,52 €.

b) La valeur du point intercalaire pour les cadres est fixée à 6,54 €.

c) La valeur du coefficient 225 est fixée à 1 545 €.

### Article 2

En vigueur étendu

Au cas où le niveau 110 de la grille est inférieur au SMIC, les partenaires prennent l'engagement de négocier une nouvelle grille dans le mois qui suit.

### Article 3

En vigueur étendu

Le texte du présent accord est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

L'extension sera demandée par la partie la plus diligente.

### Annexe

En vigueur étendu

Grille des minima conventionnels mensuels pour 151,67 heures applicables au 1er juillet 2008

(En euros.)

CATEGORIE	COEFFICIENT	MINIMUM CONV. au 1er juillet 2007	MINIMUM CONV. au 1er juillet 2008
Employés	110	1 285	1 327
	120	1 289	1 329
	125	1 293	1 332
	130	1 296	1 336

	140	1 300	1 339
	145	1 303	1 343
	160	1 307	1 347
	165	1 310	1 349
	180	1 357	1 398
	200	1 420	1 462
	215	1 466	1 510
Agents de maîtrise	225	1 500	1 545
	260	1 646	1 696
	290	1 836	1 891
	310	1 963	2 022
Cadres	300	1 905	1 962
	325	2 064	2 126
	350	2 223	2 289
	400	2 540	2 616
	450	2 858	2 943
	550	3 493	3 597
	600	3 810	3 924
	650	4 128	4 251

(Suivent les signatures.)

## Accord du 22 juin 2009 relatif aux salaires au 1er juillet 2009

*(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.*

*(Arrêté du 5 novembre 2009, art. 1er)*

SEIT ;

FICIME ;

FIPA ;

FFSCM ;

UFCC ;

SNCI ;

OSCI.

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

### Article 1 En vigueur étendu

Des nouvelles négociations salaires seront engagées lorsque le coefficient 110 ou le niveau E1 sera inférieur au SMIC. De nouvelles négociations seront engagées en décembre 2009.

### Article 2 En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

## TITRE Ier Salaires applicables à la classification antérieure à l'accord du 2 mars 2009

### Article 1 En vigueur étendu

1. Catégorie « Employés »

- a) La valeur de l'indice technique 100 est fixé à 1140,23 €.
- b) La valeur du point intercalaire est fixée à 3,21 €.
- c) Ces valeurs s'appliquent aux coefficients de la catégorie « Employés » à partir du coefficient 165, les 7 premiers coefficients étant fixés arbitrairement.

2. Catégorie « Agents de maîtrise et cadres »

- a) La valeur du point intercalaire pour les agents de maîtrise est fixée à 6,52 €.
- b) La valeur du point intercalaire pour les cadres est fixée à 6,54 €.
- c) La valeur du coefficient 225 est fixée à 1 545 €.

Grille des minima conventionnels mensuels pour 151,67 heures  
Applicable au 1er juillet 2009

(En euros.)

COEFFICIENT	MINIMUM MENSUEL
Employés	
110	1 338
120	1 340
125	1 342
130	1 343
140	1 345
145	1 346
160	1 348
165	1 349
180	1 398
200	1 462
215	1 510
Agents de maîtrise	
225	1 545
260	1 696
290	1 891
310	2 022
Cadres	
300	1 962
325	2 126
350	2 289
400	2 616
450	2 943
550	3 597
600	3 924
650	4 251

**TITRE II Salaires applicables à la classification issue de l'accord du 2 mars 2009**

En vigueur étendu

Grille des minima conventionnels mensuels pour 151,67 heures  
Applicable au 1er juillet 2009

(En euros.)

COEFFICIENT	MINIMUM MENSUEL
-------------	-----------------

Employés	
E1	1 338
E2	1 344
E3	1 350
E4	1 356
E5	1 361
E6	1 398
E7	1 462
E8	1 510
Agents de maîtrise	
M9	1 545
M10	1 696
M11	1 891
M12	2 022
Cadres	
C13	1 962
C14	2 126
C15	2 289
C16	2 616
C17	2 943
C18	3 597
C19	3 924
C20	4 251

### Accord du 21 décembre 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2010

*(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.*

*(Arrêté du 21 avril 2010, art. 1er)*

SEIT ;

FICIME ;

FIPA ;

FFSCM ;

UFCC ;

SNCI ;

OSCI.

FNECS CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT.

#### **Article 1** En vigueur étendu

De nouvelles négociations sur les salaires seront engagées lorsque le coefficient 110 ou le niveau E1 sera inférieur au SMIC.

#### **Article 2** En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.



**TITRE Ier SALAIRES APPLICABLES À LA CLASSIFICATION ANTÉRIEURE À L'ACCORD DU 2 MARS 2009 PORTANT RÉFORME DES CLASSIFICATIONS**

**Article 1**  
En vigueur étendu

1. Catégorie « Employés »

- a) La valeur de l'indice technique 100 est fixé à 1 151,63 €.
- b) La valeur du point intercalaire est fixée à 3,24 €.
- c) Ces valeurs s'appliquent aux coefficients de la catégorie « Employés » à partir du coefficient 165, les sept premiers coefficients étant fixés arbitrairement.

2. Catégorie « Agents de maîtrise et cadres »

- a) La valeur du point intercalaire pour les agents de maîtrise est fixée à 6,59 €.
- b) La valeur du point intercalaire pour les cadres est fixée à 6,64 €.
- c) La valeur du coefficient 225 est fixée à 1 561 €.

Grille des minima conventionnels mensuels pour 151,67 heures  
Applicable au 1er janvier 2010

(En euros.)

CATÉGORIE	COEFFICIENT	MINIMUM MENSUEL
Employés	110	1 352
	120	1 354
	125	1 356
	130	1 357
	140	1 359
	145	1 360
	160	1 362
	165	1 363
	180	1 411
	200	1 475
Agents de maîtrise	215	1 525
	225	1 561
	260	1 714
	290	1 912
Cadres	310	2 043
	300	1 992
	325	2 158
	350	2 324
	400	2 656
	450	2 988
	550	3 652
600	3 984	
	650	4 316

**TITRE II Salaires applicables à la classification issue de l'accord du 2 mars 2009**

En vigueur étendu

Grille des minima conventionnels mensuels pour 151,67 heures  
Applicable au 1er janvier 2010

(En euros.)

CATÉGORIE	COEFFICIENT	MINIMUM MENSUEL
	E1	1 352
	E2	1 358

Employés	E3	1 364
	E4	1 370
	E5	1 375
	E6	1 412
	E7	1 477
	E8	1 526
	Agents de maîtrise	M9
M10		1 714
M11		1 912
M12		2 043
Cadres		C13
	C14	2 158
	C15	2 331
	C16	2 664
	C17	2 996
	C18	3 648
	C19	3 984
	C20	4 316

### Accord du 20 décembre 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2011

SNCI ;

OSCI ;

SEIT ;

FICIME ;

FIPA ;

UFCC ;

FFSCM.

FS CFDT ;

CSFV CFTC ;

FNECS CFE-CGC.

#### **Article 1er** En vigueur étendu

Des nouvelles négociations salariales seront engagées lorsque le niveau E1 sera inférieur au Smic.

Il est également convenu entre les partenaires sociaux d'engager des négociations dès janvier 2011 sur la structure et les montants des minima conventionnels de la catégorie cadre.

#### **Article 2** En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Grille des minima conventionnels mensuels pour 151,67 heures applicables au 1er janvier 2011

(En euros.)

Coefficient	salaire
E1	1 378
E2	1 384
E3	1 390
E4	1 396
E5	1 401
E6	1 439
E7	1 505
E8	1 555
M9	1 591
M10	1 747
M11	1 948
M12	2 082
C13	2 026
C14	2 195
C15	2 371
C16	2 709
C17	3 047
C18	3 710
C19	4 052
C20	4 389

## Accord du 16 décembre 2011 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012

*(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.*

*(Arrêté du 19 avril 2012, art. 1er)*

Le SNCI ;

L'OSCI ;

Le SEIT ;

La FICIME ;

La FIPA ;

L'UFCC ;

La FFSCM,

La FS CFDT ;

La CSFV CFTC ;

La FNECS CFE-CGC,

### Article 1er En vigueur étendu

Des nouvelles négociations sur les salaires seront engagées lorsque le niveau E1 sera inférieur au Smic.

### Article 2 En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

## Annexe

En vigueur étendu

### Grille des minima conventionnels mensuels pour 151,67 heures applicable au 1er janvier 2012

(En euros.)

Coefficient	Salaire
E1	1 412
E2	1 419
E3	1 425
E4	1 431
E5	1 436
E6	1 472
E7	1 540
E8	1 591
M9	1 628
M10	1 787
M11	1 993
M12	2 130
C13	2 073
C14	2 245
C15	2 426
C16	2 771
C17	3 117
C18	3 784
C19	4 133
C20	4 477

### Accord du 19 décembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013

Le SNCI ;

L'OSCI ;

Le SEIT ;

La FICIME ;

La FIPA ;

La FFSCM ;

L'UFCC,

La FNECS CFE-CGC ;

La FS CFDT ;

La CSFV CFTC,

#### Article 1er

En vigueur étendu

Des nouvelles négociations salaires seront engagées lorsque le niveau E1 sera inférieur au Smic.

#### Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L.

2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

## Annexe

En vigueur étendu

### Grille des minima conventionnels mensuels pour 151,67 heures applicable au 1er janvier 2013

(En euros.)

Coefficient	Salaire
Employés	
E1	1 450
E2	1 455
E3	1 460
E4	1 465
E5	1 470
E6	1 507
E7	1 577
E8	1 631
Agents de maîtrise	
M9	1 657
M10	1 819
M11	2 029
M12	2 168
Cadres	
C13	2 110
C14	2 290
C15	2 470
C16	2 821
C17	3 173
C18	3 852
C19	4 207
C20	4 558

### Accord du 18 décembre 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014

Le SNCI ;

L'OSCI ;

Le SEIT ;

La FICIME ;

La FFSCM ;

L'UFCC,

La FNECS CFE-CGC ;

La FS CFDT ;

La CSFV CFTC,

**Article 1er**  
En vigueur étendu

Des nouvelles négociations salariales seront engagées lorsque le niveau E1 sera inférieur au Smic.

**Article 2**  
En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

**Annexe**

En vigueur étendu

Grille des minima conventionnels mensuels pour 151,67 heures applicable au 1er janvier 2014

(En euros.)

Coefficient	Salaire
Employés	
E1	1 472
E2	1 477
E3	1 482
E4	1 487
E5	1 492
E6	1 530
E7	1 601
E8	1 655
Agents de maîtrise	
M9	1 682
M10	1 846
M11	2 059
M12	2 201
Cadres	
C13	2 142
C14	2 324
C15	2 507
C16	2 863
C17	3 221
C18	3 910
C19	4 270
C20	4 626

**Accord du 6 juillet 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015**

La FICIME ;

La FFSCM ;

L'UFCC ;

Le SNCI ;

L'OSCI,

La FNECS CFE-CGC ;

La FS CFDT,

**Article 1er**  
En vigueur étendu

De nouvelles négociations sur les salaires seront engagées lorsque le niveau E1 sera inférieur au Smic.

**Article 2**  
En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

**Annexe**

En vigueur étendu

Grille des minima conventionnels mensuels pour 151,67 heures applicable au 1er juillet 2015

(En euros.)

Coefficient	Salaire
Employés	
E1	1 487
E2	1 492
E3	1 497
E4	1 506
E5	1 511
E6	1 545
E7	1 617
E8	1 672
Agents de maîtrise	
M9	1 704
M10	1 870
M11	2 080
M12	2 223
Cadres	
C13	2 163
C14	2 354
C15	2 540
C16	2 900
C17	3 253
C18	3 949
C19	4 313
C20	4 672

**Accord du 12 janvier 2016 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2016 et au 1er juillet 2016**

La FICIME ;

La FFSCM ;

L'UFCC ;

Le SNCI ;

L'OSCI,

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

**Article 1er**  
En vigueur étendu

Des nouvelles négociations salaires seront engagées lorsque le niveau E1 sera inférieur au Smic.

**Article 2**  
En vigueur étendu

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

En vigueur étendu

(Suivent les signatures.)

**Annexe**

En vigueur étendu

**Grille des minima conventionnels mensuels pour 151,67 heures applicable au 1er janvier 2016**

Les partenaires sociaux conviennent d'une augmentation en deux temps, au 1er janvier 2016 et au 1er juillet 2016, conformément au tableau ci-dessous.

(En euros.)

Coefficient	Salaire au 1er janvier 2016	Salaire au 1er juillet 2016
Employés		
E1	1 502	1 509
E2	1 507	1 514
E3	1 512	1 520
E4	1 521	1 529
E5	1 526	1 534
E6	1 560	1 568
E7	1 633	1 641
E8	1 689	1 697
Agents de maîtrise		
M9	1 721	1 730
M10	1 889	1 898
M11	2 101	2 111
M12	2 245	2 256
Cadres		
C13	2 185	2 196
C14	2 378	2 389
C15	2 565	2 578
C16	2 929	2 944
C17	3 286	3 302
C18	3 988	4 008
C19	4 356	4 378
C20	4 719	4 742



## Textes Extensions

### ARRETE du 18 octobre 1955

#### Article 1, 2, 3 En vigueur

Article 1er

Les dispositions de la convention collective nationale (une annexe) des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 et du rectificatif du 6 avril 1954, intervenus entre :

La fédération nationale des commerces d'importation et d'exportation ;

La fédération nationale des syndicats du commerce ouest-africain ;

La chambre syndicale des commissionnaires pour le commerce extérieur ;

Le syndicat des exportateurs français d'Indochine ;

La fédération nationale des syndicats d'importateurs et d'exportateurs de l'Afrique orientale,

D'une part, et

La fédération nationale des employés et cadres C.G.T. ;

La fédération française des syndicats chrétiens d'employés, techniciens et agents de maîtrise C.F.T.C. ;

La fédération française des syndicats d'ingénieurs et cadres C.F.T.C. ;

La fédération des employés et cadres C.G.T. - F.O. ;

La fédération nationale des cadres du commerce C.G.C.,

D'autre part,

sont rendues obligatoires, à l'exclusion de l'article 18, alinéa 3, pour tous les employeurs et salariés des professions comprises dans le champ d'application de la convention sur le territoire métropolitain.

Toutefois, sont exclus de l'extension les établissements compris dans le champ d'application de la convention collective qui étaient liés, antérieurement au 18 décembre 1952, par une convention collective nationale ou régionale.

Article 2

L'extension des effets et des sanctions de la convention, de l'annexe et du rectificatif susvisés est faite pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention.

Article 3

Le directeur du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel, ainsi que les textes dont l'extension est réalisée en application de l'article 1er.

### ARRETE du 3 septembre 1965

#### Article 1 En vigueur

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés des professions et régions comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 les dispositions de l'avenant n° 1 du 25 mai 1965 à ladite convention collective nationale, à l'exclusion de l'article 16 bis " Retraite complémentaire ".

### ARRETE du 15 octobre 1971

#### Article 1 En vigueur

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les travailleurs compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises

de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine et dans son champ d'application les dispositions de l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971 à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion de son article 4.

## **ARRETE du 27 décembre 1971**

### **Article 1** En vigueur

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les travailleurs compris dans le champ d'application modifié par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971 de la convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine les dispositions de :

L'avenant n° 2 du 18 mars 1968 à la convention collective nationale susvisée ;

L'annexe n° 3 du 29 mai 1970 à la convention collective nationale susvisée ;

L'annexe n° 4 du 29 mai 1970 à la convention collective nationale susvisée.

Les dispositions des articles 12 (5e alinéa) et 15 (3e alinéa) de l'avenant n° 2 sont étendues, sous réserve de l'application de l'ordonnance n° 67-581 du 13 juillet 1967, modifiée par la loi n° 68-1125 du 17 décembre 1968 et du décret n° 67-582 du 13 juillet 1967.

Les dispositions des annexes n° 3 et n° 4 sont étendues dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

## **ARRETE du 12 avril 1972**

### **Article 1** En vigueur

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les travailleurs compris dans le champ d'application, modifié par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971, de la convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine les dispositions de :

L'avenant n° 4 du 27 mai 1971 à la convention collective nationale susvisée ;

L'annexe n° 5 du 27 mai 1971 à la convention collective nationale susvisée.

Les dispositions de l'annexe n° 5 sont étendues dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

## **ARRETE du 10 janvier 1973**

### **Article 1** En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les travailleurs compris dans le champ d'application modifié par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971 de la convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine, les dispositions de :

L'avenant n° 6 du 8 juin 1972 à la convention collective nationale susvisée ;

## **ARRETE du 7 septembre 1973**

### **Article 1** En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les travailleurs compris dans le champ d'application, modifié par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971, de la convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine, les dispositions de :

L'avenant n° 7 du 6 mars 1973 à la convention collective nationale susvisée ;

L'avenant n° 8 du 10 avril 1973 à la convention collective nationale susvisée ;

Les dispositions de l'article 12 de l'avenant n° 8 sont étendues, sous réserve de l'application de l'article 24 d du livre Ier du code du travail.

Les dispositions de l'article 16 de l'avenant n° 8 sont étendues, sous réserve de l'application de l'article 24 g du livre Ier du code du travail et du décret n° 73-808 du 10 août 1973.

## **ARRETE du 31 octobre 1973**

### **Article 1** En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les travailleurs compris dans le champ d'application, modifié par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971, de la convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine, les dispositions de :

L'annexe VII du 18 juin 1973 à la convention collective nationale susvisée ;

L'avenant n° 9 du 18 juin 1973 à la convention collective nationale susvisée, dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

## **ARRETE du 6 novembre 1974**

### **Article 1** En vigueur

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les travailleurs compris dans le champ d'application, modifié par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971, de la convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine, les dispositions de l'annexe n° 8 du 21 juin 1974 à la convention collective nationale susvisée.

## **ARRETE du 22 juillet 1975**

### **Article 1** En vigueur

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les travailleurs compris dans le champ d'application, modifié par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971, de la convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine, les dispositions de l'annexe n° 9 du 25 mars 1975 à la convention collective nationale susvisée.

## **ARRETE du 17 août 1976**

### **Article 1** En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les travailleurs compris dans le champ d'application, modifié par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971 de la convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine, les dispositions de l'annexe X du 17 mars 1976 à la convention collective nationale susvisée.

## **ARRETE du 5 novembre 1976**

### **Article 1** En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les travailleurs compris dans le champ d'application, modifié par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971, de la convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine, les disposition de l'avenant n° 10 du 2 juin 1976 à la convention collective nationale susvisée.

## **ARRETE du 18 octobre 1977**

### **Article 1** En vigueur

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les travailleurs compris dans le champ d'application, modifié par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971, de la convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 les dispositions de l'annexe XI du 21 mars 1977 à la convention collective nationale susvisée.

## **ARRETE du 8 août 1978**

### **Article 1** En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les travailleurs compris dans le champ d'application, modifié par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971, de la convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952, les dispositions de :

L'avenant n° 11 du 22 février 1978 à la convention collective nationale susvisée ;

Les dispositions de cet avenant modifiant l'article 7 de la convention sont étendues sous réserve de l'application de l'article L. 423-3 du code du travail ;

Les dispositions de cet avenant modifiant l'article 22 de la convention sont étendues sous réserve de l'application de l'article L. 226-1 du code du travail et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 4 de l'accord annexé).

## **ARRETE du 13 novembre 1978**

### **Article 1** En vigueur

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les travailleurs compris dans le champ d'application, modifié par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971, de la convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 les dispositions de :

L'avenant n° 12 du 20 juin 1978 à la convention collective nationale susvisée ;

L'annexe n° 14 du 4 juillet 1978 à la convention collective susvisée.

## **ARRETE du 18 décembre 1979**

### **Article 1** En vigueur

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les travailleurs compris dans le champ d'application, modifié par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971, de la convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952, les dispositions de l'annexe XV du 10 juillet 1979 à la convention nationale susvisée.

## **ARRETE du 21 avril 1980**

### **Article 1** En vigueur

Sont rendues obligatoires pour les employeurs et tous les travailleurs compris dans le champ d'application, modifié par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971, de la convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 les dispositions de l'annexe n° 16 du 10 décembre 1979 à la convention collective susvisée.

## **ARRETE du 29 décembre 1980**

### **Article 1** En vigueur

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les travailleurs compris dans le champ d'application, modifié par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971, de la convention collective nationale des entreprises de commerce et de commissions importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 les dispositions de l'annexe XVII du 25 avril 1980 à la convention collective susvisée dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

## **ARRETE du 22 avril 1981**

### **Article 1** En vigueur

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les travailleurs compris dans le champ d'application, modifié par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971, de la convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 les dispositions de l'annexe XVIII du 6 janvier 1981 à la convention collective susvisée.

#### **ARRETE du 30 juillet 1981**

**Article 1**  
En vigueur

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les travailleurs compris dans le champ d'application, modifié par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971, de la convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 les dispositions de l'avenant n° 13 du 12 mars 1981 à la convention collective susvisée.

#### **ARRETE du 30 octobre 1981**

**Article 1**  
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les travailleurs compris dans le champ d'application, modifié par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971, de la convention collective nationale des entreprises de commerce et de commissions importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 les dispositions de l'annexe XIX du 30 juin 1981 à la convention collective susvisée dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

#### **ARRETE du 25 mars 1982**

**Article 1**  
En vigueur

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les travailleurs compris dans le champ d'application, modifié par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971, de la convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 les dispositions de l'annexe XX du 12 novembre 1981 à la convention collective susvisée dans la mesure où elles ne sont pas en contradiction avec les dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code de travail.

#### **ARRETE du 18 mai 1982**

**Article 1**  
En vigueur

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les travailleurs compris dans le champ d'application, modifié par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971, de la convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 les dispositions de l'annexe XXI du 5 février 1982 à la convention collective susvisée.

#### **ARRETE du 28 février 1983**

**Article 1**  
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour les employeurs et tous les travailleurs compris dans le champ d'application, modifié par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971, de la convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952, les dispositions de l'annexe n° 22 du 8 novembre 1982 à la convention collective susvisée.

#### **ARRETE du 29 juin 1984**

**Article 1**  
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les travailleurs compris dans le champ d'application, modifié par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971,

de la convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952, les dispositions de l'annexe n° 23 du 14 mars 1984 à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

## **ARRETE du 4 novembre 1985**

### **Article 1** **En vigueur**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les travailleurs compris dans le champ d'application, modifié par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971, de la convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952, les dispositions de l'annexe n° 24 du 26 mars 1985 à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

## **ARRETE du 30 juin 1986**

### **Article 1** **En vigueur**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les travailleurs compris dans le champ d'application, modifié par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971, de la convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952, les dispositions de l'annexe n° 25 du 8 avril 1986 à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

## **ARRETE du 20 juin 1988**

Le ministre des affaires sociales et de l'emploi,  
Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail;  
Vu l'arrêté du 18 octobre 1955 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 30 juin 1986, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 et des textes qui l'ont modifiée et complétée;  
Vu l'avenant n° 14 du 14 mars 1988 à la convention collective susvisée;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 19 avril 1988;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;  
Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

### **Article 1** **En vigueur**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, modifié par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971, de la convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952, les dispositions de l'avenant n° 14 du 14 mars 1988 à la convention collective susvisée, à l'exclusion :

de la dernière phrase du quatrième alinéa de l'article 4;

des termes "au premier alinéa" figurant à la fin de l'avant-dernière phrase du deuxième alinéa du paragraphe a de l'article 6;

du deuxième alinéa du paragraphe h de ce même article 6. Les paragraphes b à g sont étendus sous réserve de l'application des articles L423-13 et L433-9 du code du travail.

## **ARRETE du 19 juin 1990**

Le ministre des affaires sociales et de l'emploi,  
Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail;  
Vu l'arrêté du 18 octobre 1955 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 20 juin 1988, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 et des textes qui l'ont modifiée et complétée;  
Vu l'annexe n° 26 du 5 décembre 1989 (classification des employés) à la convention collective susvisée;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 24 avril 1990;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;  
Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

### **Article 1** **En vigueur**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, modifié par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971, de la

convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952, les dispositions de l'annexe n° 26 du 5 décembre 1989 (classification des employés) à la convention collective susvisée.

## **ARRETE du 29 juin 1990**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail;

Vu l'arrêté du 18 octobre 1955 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 20 juin 1988 portant extension de la convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée;

Vu l'annexe n° 27 du 19 février 1990 à la convention collective susvisée;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 22 mai 1990;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;

Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

### **Article 1**

**En vigueur**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, modifié par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971, de la convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952, les dispositions de l'annexe n° 27 du 19 février 1990 à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

## **ARRETE du 7 janvier 1991**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail;

Vu l'arrêté du 18 octobre 1955 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 29 juin 1990, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée;

Vu l'annexe n° 28 du 10 octobre 1990 à la convention collective susvisée;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 11 décembre 1990;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;

Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail.

### **Article 1**

**En vigueur**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, modifié par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971, de la convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952, les dispositions de l'annexe n° 28 du 10 octobre 1990 à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

## **ARRETE du 29 janvier 1992**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail;

Vu l'arrêté du 18 octobre 1955 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 janvier 1991, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée;

Vu l'annexe n° 29 du 17 octobre 1991 (Salaires) à la convention collective susvisée;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 27 décembre 1991;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;

Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail.

### **Article 1**

**En vigueur**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, modifié par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971, de la convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952, les dispositions de l'annexe n° 29 du 17 octobre 1991 (Salaires) à la convention collective susvisée.

## **ARRETE du 15 juillet 1992**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail;

Vu l'arrêté du 18 octobre 1955 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 29 janvier 1992, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée;

Vu l'annexe n° 30 du 26 mars 1992 (Salaires) à la convention collective susvisée;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 19 juin 1992;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;

Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail.

### **Article 1**

**En vigueur**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, modifié par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971, de la convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952, les dispositions de l'annexe n° 30 du 26 mars 1992 "Salaires" à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance

## **ARRETE du 27 janvier 1993**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail;

Vu l'arrêté du 18 octobre 1955 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 15 juillet 1992, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée;

Vu l'annexe n° 31 du 1er octobre 1992 à la convention collective susvisée;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 26 décembre 1992 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête;

Vu l'avis motivé de la commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail.

### **Article 1**

**En vigueur**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, modifié par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971, de la convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952, les dispositions de l'annexe n° 31 du 1er octobre 1992 "Salaires" à la convention collective susvisée.

## **ARRETE du 26 juillet 1993**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail;

Vu l'arrêté du 18 octobre 1955 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 février 1993, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée;

Vu l'annexe n° 32 du 3 mars 1993 (Salaires) à la convention collective susvisée;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 18 juin 1993 ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail.

### **Article 1**

**En vigueur**

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, modifié par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971, de la convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952, les dispositions de l'annexe n° 32 (Salaires) du 3 mars 1993 à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

## **ARRETE du 10 février 1994**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Vu les articles L133-1 et suivants du code du travail;

Vu l'arrêté du 18 octobre 1955 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 26 juillet 1993, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée;

Vu l'annexe n° 33 du 13 octobre 1993 (Salaires) à la convention collective susvisée;



Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 24 décembre 1993 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R.133-2 du code du travail.

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, modifié par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971, de la convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952, les dispositions de l'annexe n° 33 (Salaires) du 13 octobre 1993 à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention précitée.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

**ARRETE du 3 mars 1994**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 18 octobre 1955 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 26 juillet 1993, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;  
Vu l'avenant n° 15 du 22 décembre 1992 modifiant le champ d'application et l'appellation de la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 28 décembre 1993 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),  
Arrête :

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application, modifié par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971, de la convention nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 tel qu'il résulte de l'avenant n° 15 du 22 décembre 1992, les dispositions de l'avenant n° 15 portant modification du champ d'application et de l'appellation à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective précitée.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 93-49 en date du 8 février 1994.

**ARRETE du 10 octobre 1994**

Le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 18 octobre 1955 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 3 mars 1994, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire, et d'importation-exportation de France métropolitaine (anciennement de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine) du 18 décembre 1952 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;  
Vu l'annexe n° 34 du 6 juin 1994 (Salaires) à la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 3 août 1994 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Art. 1er.

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de

commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine (anciennement de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine) du 18 décembre 1952, tel que modifié par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971 et l'avenant n° 15 du 22 décembre 1992, les dispositions de l'annexe n° 34 du 6 juin 1994 (Salaires) à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Art. 2.

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Art. 3.

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 94-29 en date du 1er septembre 1994.

## **ARRETE du 11 octobre 1995**

Le ministre du travail, du dialogue social et de la participation,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 18 octobre 1955 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 octobre 1994, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intra-communautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine (anciennement entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine) et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;

Vu l'annexe n° 35 du 29 mai 1995 (Salaires) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 16 juillet 1995 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

### **Article 1, 2, 3**

**En vigueur**

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intra-communautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine (anciennement entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine), du 18 décembre 1952, tel que modifié par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971 et l'avenant n° 15 du 22 décembre 1992, les dispositions de l'annexe n° 35 du 29 mai 1995 (Salaires) à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-27 en date du 31 août 1995.

## **ARRETE du 30 mai 1996**

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 18 octobre 1955 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 octobre 1994, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine (anciennement de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine) du 18 décembre 1952 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;

Vu l'annexe n° 35 du 19 décembre 1994 (Formation professionnelle) à la convention collective susvisée, modifiée par l'avenant n° 1 du 26 janvier 1996 ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 29 mars 1996 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

### **Article 1, 2, 3**

**En vigueur**

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application territoriale de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine (anciennement de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine) du 18 décembre 1952, tel que modifié par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971 et l'avenant n° 15

du 22 décembre 1992, et dans son propre champ d'application professionnel, les dispositions de l'annexe n° 35 du 19 décembre 1994 (Formation professionnelle) à la convention collective susvisée, modifiée par l'avenant n° 1 du 26 janvier 1996, à l'exclusion :

- du premier point du paragraphe intitulé " Pour toutes les entreprises " de l'article 3 ;
- du deuxième point du paragraphe intitulé " Pour les entreprises employant dix salariés et plus " de l'article 3 ;
- du premier point du paragraphe intitulé " Pour les entreprises de moins de dix salariés ", de l'article 3 ;
- du premier point de l'article 5.

Le troisième alinéa de l'article 1er est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 952-2 du code du travail.

Le dernier alinéa du paragraphe intitulé " Pour les entreprises employant dix salariés et plus " de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application des articles R. 950-3 et R. 964-13 du code du travail.

L'article 4 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 952-2 du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules Conventions collectives n° 95-19, volume II, en date du 30 juin 1995 (pour l'annexe n° 35) et n° 96-14 en date du 24 mai 1996 (pour l'avenant n° 1).

### **ARRETE du 10 juillet 1996**

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 18 octobre 1955 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 11 octobre 1995, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire, et d'importation-exportation de France métropolitaine (anciennement entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine) du 18 décembre 1952 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;

Vu l'accord du 16 décembre 1994, modifié par l'avenant n° 1 du 26 janvier 1996, relatif aux objectifs de la formation professionnelle et portant adhésion à Intergros conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu l'accord du 26 janvier 1996 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel des 24 avril et 21 juin 1996 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

#### **Article 1, 2, 3** En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire, et d'importation-exportation de France métropolitaine (anciennement entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine) du 18 décembre 1952, tel que modifié par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971 et l'avenant n° 15 du 22 décembre 1992, les dispositions :

- de l'accord du 16 décembre 1994 modifié par l'avenant n° 1 du 26 janvier 1996, à l'exclusion :
- de l'article 6 ;
- du deuxième alinéa et des alinéas suivants de l'article 7.

L'article 5 est étendu sous réserve de l'application des articles R. 964-13 et R. 950-3 du code du travail ;

- de l'accord du 26 janvier 1996 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules Conventions collectives n°s 96-14 en date du 24 mai 1996 et 96-18 en date du 20 juin 1996.

## **ARRETE du 6 octobre 1997**

Le ministre de l'emploi et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 18 octobre 1955 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 juillet 1996, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine (anciennement entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine) du 18 décembre 1952 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;  
Vu l'annexe n° 39 du 10 avril 1997 (Classification des agents de maîtrise et des cadres) à la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 6 août 1997 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

### **Article 1, 2, 3** En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952, tel que modifié par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971 et l'avenant n° 15 du 22 décembre 1992, les dispositions de l'annexe n° 39 du 10 avril 1997 (Classification des agents de maîtrise et des cadres) à la convention collective susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-29 en date du 27 août 1997.

## **ARRETE du 3 octobre 1997**

Le ministre de l'emploi et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail,  
Vu l'arrêté du 18 octobre 1955 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 juillet 1996, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine (anciennement entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine) du 18 décembre 1952 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;  
Vu l'arrêté du 30 mai 1996, publié au Journal officiel du 8 juin 1996, portant extension de l'annexe n° 35 du 19 décembre 1994 (Formation professionnelle), modifiée par l'avenant n° 1 du 26 janvier 1996, à la convention collective susvisée ;  
Vu l'avenant n° 2 du 21 février 1997 (Capital de temps de formation, certificats de qualification professionnelle) à l'annexe n° 35 modifiée susvisée à la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 7 août 1997 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

### **Article 1, 2, 3** En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application territorial de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine (anciennement entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine) du 18 décembre 1952, telle que modifiée par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971 et l'avenant n° 15 du 22 décembre 1992, et dans le propre champ d'application professionnel de l'annexe n° 35 du 19 décembre 1994, telle que modifiée par l'avenant n° 1 du 26 janvier 1996, les dispositions de l'avenant n° 2 du 21 février 1997 (Capital de temps de formation, certificats de qualification professionnelle) à l'annexe n° 35 modifiée susvisée à la convention collective nationale susvisée.

Le paragraphe I (Co-investissement) de l'article 5 bis créé par l'article 1er est étendu, sous réserve de l'application de l'article L. 932-1 du code du travail.

#### Article 2

L'article 1er de l'arrêté du 30 mai 1996 portant extension de l'annexe n° 35 du 19 décembre 1994 (Formation professionnelle), modifiée par l'avenant n° 1 du 26 janvier 1996, à la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine (anciennement entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine) du 18 décembre 1952, est modifié comme suit :

Est supprimée l'exclusion du deuxième point du paragraphe intitulé " Pour les entreprises employant dix salariés et plus " de l'article 3.

#### Article 3

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé ainsi que la modification de l'arrêté susvisé portant extension de l'annexe n° 35 modifiée susvisée sont faites à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits annexe et avenant.

Article 4. - Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 97-31 en date du 3 septembre 1997.

### **ARRETE du 20 avril 1998**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 10 juillet 1996 portant extension de l'accord du 16 décembre 1994, modifié par l'avenant n° 1 du 26 janvier 1996, relatif aux objectifs de la formation professionnelle et portant adhésion à Intergros ;

Vu l'avenant n° 2 du 20 novembre 1997 (Capital temps de formation) à l'accord susvisé ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 17 février 1998 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

#### **Article 1, 2, 3**

**En vigueur**

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord du 16 décembre 1994, modifié par l'avenant n° 1 du 26 janvier 1996, les dispositions de l'avenant n° 2 du 20 novembre 1997 (Capital temps de formation) à l'accord susvisé, à l'exclusion de l'article 6.8 (Co-investissement).

Le troisième alinéa de l'article 5 nouveau est étendu sous réserve des dispositions des articles R. 950-3 et R. 964-13 du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 98-06 en date du 13 mars 1998 disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45 F.

### **ARRETE du 9 avril 1999**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 18 octobre 1955 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 avril 1999, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine (anciennement de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine) du 18 décembre 1952 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;

Vu l'annexe n° 41 du 19 septembre 2000 (salaires minima) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 8 novembre 2000 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

#### **Article 1, 2, 3**

**En vigueur**

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952, tel que modifié par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971 et l'avenant n° 15 du 22 décembre 1992, les dispositions de l'annexe n° 41 du 19 septembre 2000 (salaires minima) à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/44 en date du 30 novembre 2000.

## **ARRETE du 6 décembre 2000**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 18 octobre 1955 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 9 avril 1999, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine (anciennement de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine) du 18 décembre 1952 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;

Vu l'annexe n° 41 du 19 septembre 2000 (salaires minima) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 8 novembre 2000 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

### **Article 1, 2, 3**

**En vigueur**

Art. 1er. - Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952, tel que modifié par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971 et l'avenant n° 15 du 22 décembre 1992, les dispositions de l'annexe n° 41 du 19 septembre 2000 (salaires minima) à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Art. 2. - L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Art. 3. - Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/44 en date du 30 novembre 2000.

## **ARRETE du 22 février 2001**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 18 octobre 1955 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 6 décembre 2000, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire, et d'importation-exportation de France métropolitaine (anciennement de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine) du 18 décembre 1952 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;

Vu l'avenant du 7 juin 2000 (droits relatifs à l'action syndicale) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 29 août 2000 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

### **Article 1, 2, 3**

**En vigueur**

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire, et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952, tel que modifié par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971 et l'avenant n° 15 du 22 décembre 1992, les dispositions de l'avenant du 7 juin 2000 (droits relatifs à l'action syndicale) à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/31 en date du 8 septembre 2000.

## ARRETE du 11 décembre 2001

La ministre de l'emploi et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 18 octobre 1955 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 22 février 2001, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire, et d'importation-exportation de France métropolitaine (anciennement de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine) du 18 décembre 1952 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;  
Vu l'accord du 7 juin 2000 relatif à la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 29 août 2000 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), notamment les oppositions formulées par les représentants de deux organisations syndicales de salariés ;  
Considérant que l'accord susvisé a été conclu conformément aux dispositions des articles L. 133-1, L. 132-7 et L. 132-11 du code du travail ;  
Considérant que les organisations représentatives signataires de l'accord susvisé ont pu organiser librement la réduction du temps de travail et, à ce titre, préciser les règles et les modalités propres à la situation particulière de la branche ;  
Considérant que l'accord susvisé ne contrevient à aucune disposition législative ou réglementaire sous les réserves et les exclusions ci-après formulées,

### Article 1, 2, 3 En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire, et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952, tel que modifié par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971 et l'avenant n° 15 du 22 décembre 1992, les dispositions de l'accord du 7 juin 2000 relatif à la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée, à l'exclusion des termes : " et, le cas échéant, ceux des éléments ci-dessus, qu'il entend exclure de l'alimentation du compte " figurant à l'avant-dernier alinéa ainsi qu'à l'antépénultième alinéa de l'article 11-4 (alimentation du compte épargne-temps).

L'article 4 (rémunération) est étendu sous réserve de l'application des paragraphes I et II de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, les salariés embauchés à temps complet postérieurement à la réduction du temps de travail dans l'entreprise et occupant des emplois équivalents à ceux soumis à la réduction du temps de travail ne pouvant percevoir une rémunération inférieure à la garantie légale de rémunération.

Le second alinéa de l'article 5-1 (définition du temps de travail effectif) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4 du code du travail.

L'article 6 (modulation du temps de travail) est étendu sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précise, conformément à l'article L. 212-8, alinéa 5, du code du travail, les modalités de recours au travail temporaire, les conditions de recours au chômage partiel pour les heures non prises en compte dans la modulation, le droit à repos compensateurs des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation de la durée du travail ainsi que des salariés dont le contrat de travail a été rompu au cours de cette même période.

L'alinéa 1 de l'article 6-5 (programmation indicative des variations horaires) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 5, du code du travail qui prévoit que le programme indicatif doit être établi pour l'ensemble de la période de modulation.

L'alinéa 3 de l'article 6-7 (conséquence sur la rémunération : lissage de la rémunération) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 145-2 du code du travail relatif à la fraction saisissable des rémunérations dues par l'employeur.

La dernière phrase de l'alinéa 3 de l'article 6-7 susmentionné est étendue sous réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 4, du code du travail relatif aux heures excédant la limite haute de la modulation qui constituent des heures supplémentaires et donnent donc lieu à un paiement à taux majoré.

Les points A (réduction de la durée du travail) et B (rémunération) de l'article 6-9 (conséquences de la mise en oeuvre de la modulation) sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 1, du code du travail, le mode de décompte de la durée annuelle du travail prévu par cet article pouvant aboutir à un volume annuel d'heures inférieur à 1 589 heures.

La première phrase de l'article 6-10 (modalités de décompte des majorations légales) est étendue sous réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 4, du code du travail, selon lequel les heures excédant la limite haute de la modulation constituent des heures supplémentaires.

Le deuxième alinéa de l'article 7 (contingent annuel d'heures supplémentaires) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 5-VIII de la loi du 19 janvier 2000 qui fixe le seuil de déclenchement des heures supplémentaires en cas de recours à la modulation à 1 690 heures en 2000, 1 645 heures en 2001 et 1 600 heures à compter de l'application de la nouvelle durée légale.

Le premier tiret du point A (salariés concernés) de l'article 10-3-1 (convention de forfait en heures sur une base annuelle) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-3 (I) du code du travail, dont il résulte que la qualité de cadre n'est pas suffisante à elle seule à fonder valablement la conclusion d'une convention annuelle de forfait en heures, le bien-fondé de celle-ci devant reposer sur une analyse objective des fonctions réellement exercées, indépendamment de la volonté manifestée par le salarié de conclure une telle convention.

Le premier tiret susmentionné du point A est étendu sous réserve de l'application des paragraphes I et II de l'article L. 212-15-3 du code du travail dont il résulte que les conventions de forfait en heures ne peuvent être conclues qu'avec des salariés, cadres ou itinérants non cadres, dont la durée de travail ne peut être prédéterminée, 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.

La deuxième phrase du premier alinéa du point B (modalités des conventions de forfait sur une base annuelle) est étendue, s'agissant des salariés itinérants non cadres, sous réserve de l'application des articles L. 212-6 et L. 212-7 du code du travail ainsi que de l'article 1er du décret n° 2000-82 du 31 janvier 2000 fixant le contingent d'heures supplémentaires à 130 heures.

L'article 10-3-2 (convention de forfait annuel en jours) est étendu sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précise, conformément à



l'article L. 212-15-3 (III) du code du travail, les modalités de décompte des journées et demi-journées travaillées et de prise des jours ou demi-journées de repos, les conditions de contrôle de l'application de l'accord, les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude des journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte ainsi que les modalités concrètes d'application du repos quotidien et du repos hebdomadaire.

Le point A (salariés concernés) de l'article 10-3-2 susmentionné est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-3 (III), alinéa 1, du code du travail, dont il résulte que la qualité de cadre n'est pas suffisante à elle seule à fonder valablement la conclusion d'une convention annuelle de forfait en jours, le bien-fondé de celle-ci devant reposer sur une analyse objective des fonctions réellement exercées, indépendamment de la volonté manifestée par le salarié de conclure une telle convention.

Le premier tiret du point B (garantie) de l'article 10-3-2 susmentionné est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-15-3 (III) du code du travail qui applique le forfait jours aux cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur temps de travail.

L'article 11 (le compte épargne-temps) est étendu sous réserve que les conditions de transfert des droits des salariés en cas de mutation d'un établissement à un autre ou dans une filiale du même groupe et les conditions de liquidation du compte si le salarié renonce à son congé, prévues à l'article L. 227-1, alinéa 11, du code du travail, soient précisées au niveau de l'entreprise.

L'article 12 (dispositif d'aide à la réduction du temps de travail) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8, alinéa 1, du code du travail qui prévoit le mode de décompte de la durée annuelle du travail et duquel il pourrait résulter un volume annuel d'heures inférieur à 1 589 heures.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/40 en date du 2 novembre 2000.

### **ARRETE du 11 décembre 2001**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 18 octobre 1955 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 26 juin 2001, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine (anciennement de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine) du 18 décembre 1952 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;

Vu l'avenant du 10 mai 2001 à l'accord du 7 juin 2000 relatif à la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 19 juillet 2001 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

#### **Article 1, 2, 3**

**En vigueur**

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952, tel que modifié par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971 et l'avenant n° 15 du 22 décembre 1992, les dispositions de l'avenant du 10 mai 2001 à l'accord du 7 juin 2000 relatif à la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective, à l'exclusion des termes : " et en l'absence de faute grave ou lourde du salarié " figurant à l'alinéa 4 de l'article 6-7 (conséquence sur la rémunération : lissage de la rémunération).

L'alinéa 4 de l'article 6-7 (conséquence sur la rémunération :

lissage de la rémunération) est étendu sous réserve que le droit à repos compensateur des salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation, tel que prévu à l'article L. 212-8, alinéa 5, du code du travail, soit précisé au niveau de l'entreprise.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/27 en date du 7 août 2001.

### **ARRETE du 15 avril 2002**

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;



Vu l'arrêté du 18 octobre 1955 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 11 décembre 2001, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine (anciennement de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine) du 18 décembre 1952 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;  
Vu l'accord-cadre du 26 septembre 2001 (certificats de qualification professionnelle) à la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 5 janvier 2002 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) rendu en séance du 28 mars 2002,

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952, tel que modifié par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971 et l'avenant n° 15 du 22 décembre 1992, les dispositions de l'accord-cadre du 26 septembre 2001 (certificats de qualification professionnelle) à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2001/51 en date du 22 janvier 2002.

**ARRETE du 7 octobre 2002**

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 18 octobre 1955 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 15 avril 2002, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire, et d'importation-exportation de France métropolitaine (anciennement de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine) du 18 décembre 1952 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;  
Vu l'accord du 23 octobre 2001 modifiant certains articles de la convention collective nationale conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 21 décembre 2001 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 30 septembre 2002,

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire, et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952, tel que modifié par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971 et l'avenant n° 15 du 22 décembre 1992, les dispositions de l'accord du 23 octobre 2001 modifiant certains articles de la convention collective nationale susvisée.

L'article 16 (Indemnité de fin de carrière) est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées de l'article L. 122-14-13 et de l'article L. 122-6 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2001/49 en date du 5 janvier 2002.

**ARRETE du 6 janvier 2003**

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 18 octobre 1955 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 octobre 2002, portant extension de la convention collective nationale des

entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire, et d'importation-exportation de France métropolitaine (anciennement de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine) du 18 décembre 1952 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;  
Vu l'accord du 23 octobre 2001 relatif à la classification " employés " conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;  
Vu l'accord du 23 octobre 2001 (Salaires) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 21 décembre 2001 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) rendus en séance du 30 septembre et du 28 novembre 2002, notamment les oppositions formulées par les représentants de deux organisations syndicales de salariés ;  
Considérant que les signataires ont, conformément à la liberté contractuelle, fixé les règles relatives à la classification des employés ;  
Considérant que l'extension de l'accord relatif aux salaires permet à l'ensemble des salariés de bénéficier de dispositions conventionnelles relatives aux salaires minima ;  
Considérant que les accords susvisés ne contreviennent à aucune disposition législative ou réglementaire sous la réserve ci-après formulée,

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire, et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952, tel que modifié par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971 et l'avenant n° 15 du 22 décembre 1992, les dispositions de :

- l'accord du 23 octobre 2001 relatif à la classification " employés " conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

- l'accord du 23 octobre 2001 (salaires) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, sous réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2001/49 en date du 5 janvier 2002.

## **ARRETE du 14 mars 2003**

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 18 octobre 1955 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 6 janvier 2003, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine (anciennement de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine) du 18 décembre 1952 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;

Vu l'accord du 26 novembre 2002 (salaires) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 25 février 2003 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire, et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952, tel que modifié par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971 et l'avenant n° 15 du 22 décembre 1992, les dispositions de l'accord du 26 novembre 2002 (salaires) conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/04 en date du 22 février 2003 (rectificatif au n° 2003/07).

## ARRETE du 3 octobre 2003

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 18 octobre 1955 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 14 mars 2003, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine (anciennement de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine) du 18 décembre 1952 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;

Vu l'accord du 18 mars 2003 relatif à la clause de non-concurrence conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel du 13 juin et du 5 juillet 2003 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 30 septembre 2003,

### Article 1, 2, 3

En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952, tel que modifié par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971 et l'avenant n° 15 du 22 décembre 1992, les dispositions de l'accord du 18 mars 2003 relatif à la clause de non-concurrence conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/18.

## ARRETE du 13 février 2004

Le ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 18 octobre 1955 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 3 octobre 2003, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine (anciennement de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine) du 18 décembre 1952 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;

Vu l'arrêté du 29 octobre 2003 (salaires), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 20 janvier 2004 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

### Article 1, 2, 3

En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 telles que modifiées par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971 et l'avenant n° 15 du 22 décembre 1992, les dispositions de l'accord du 29 octobre 2003 (salaires), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/51.

## ARRETE du 10 mai 2004

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 18 octobre 1955 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 13 février 2004, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire, et d'importation-exportation de France métropolitaine (anciennement de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine) du 18 décembre 1952 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;

Vu l'accord du 29 octobre 2003 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant du 29 octobre 2003 à l'accord du 23 octobre 2001 modifiant la classification " employés " conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel du 24 décembre 2003 et du 20 janvier 2004 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 5 avril 2004,

### Article 1, 2, 3

En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire, et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952, tel que modifié par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971 et l'avenant n° 15 du 22 décembre 1992, les dispositions de :

- l'accord du 29 octobre 2003 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant du 29 octobre 2003 à l'accord du 23 octobre 2001 modifiant la classification " employés " conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord et de l'avenant susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/51.

## ARRETE du 8 décembre 2004

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 18 octobre 1955 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 mai 2004, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire, et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;

Vu l'accord du 19 janvier 2004 (1 annexe) relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance, complété par l'avenant n° 1 du 3 septembre 2004 conclus dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel du 19 mars et du 29 octobre 2004 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) rendus en séances du 27 mai et du 29 novembre 2004,

### Article 1, 2, 3

En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire, et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952, tel que modifié par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971 et l'avenant n° 15 du 22 décembre 1992, les dispositions de l'accord du 19 janvier 2004 (1 annexe) relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance, complété par l'avenant n° 1 du 3 septembre 2004 conclus dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2004/11 et n° 2004/42.

## **ARRETE du 17 décembre 2004**

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 18 octobre 1955 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 10 mai 2004, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire, et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;

Vu l'accord du 26 mars 2004 relatif au départ en fin de carrière conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 22 mai 2004 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) rendus en séance du 11 octobre et du 29 novembre 2004, notamment les oppositions formulées par les représentants de deux organisations syndicales de salariés ;

Considérant que l'accord a été conclu conformément aux dispositions de l'article L. 133-1 du code du travail ;

Considérant que l'accord ne contrevient pas aux dispositions de l'article L. 122-14-13, alinéa 3, du code du travail telles qu'elles résultent de l'article 16 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites sous les réserves ci-après formulées,

### **Article 1, 2, 3**

En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire, et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952, tel que modifié par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971 et l'avenant n° 15 du 22 décembre 1992, les dispositions de l'accord du 26 mars 2004 relatif au départ en fin de carrière conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le deuxième alinéa du paragraphe A (départ à la retraite à l'initiative du salarié) est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées du dernier alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail et de l'article L. 122-6 du même code desquelles il résulte que le préavis dû par le salarié partant volontairement à la retraite ne peut excéder une durée de deux mois.

Le point 1 (mise à la retraite avant 65 ans) du paragraphe B (mise à la retraite à l'initiative de l'employeur) est étendu sous réserve que le salarié qui ne remplit par les conditions d'attribution de l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite perçoive, en application de l'alinéa premier de l'article L. 122-14-13 du code du travail, l'indemnité prévue à l'article 6 de l'accord annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/19.

## **ARRETE du 29 mars 2005**

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 18 octobre 1955 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 17 décembre 2004, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire, et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;

Vu l'accord du 16 novembre 2004 relatif aux salaires conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 20 janvier 2005 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

### **Article 1, 2, 3**

En vigueur

#### Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire, et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952, tel que modifié par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971 et l'avenant n° 15 du 22 décembre 1992, les dispositions de l'accord du 16 novembre 2004 relatif aux salaires conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/53.

## **ARRETE du 28 juin 2005**

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 18 octobre 1955 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 29 mars 2005, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;

Vu l'avenant n° 3 du 22 octobre 2004 à l'accord du 19 décembre 1994 portant adhésion au FORCO des entreprises adhérentes de la FICIME et de la FIPA relevant de la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'avenant n° 3 du 22 octobre 2004 à l'accord du 16 décembre 1994 portant adhésion à INTERGROS des entreprises relevant de la convention collective nationale susvisée hors FICIME et FIPA ;

Vu les demandes d'extension présentées par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 20 janvier 2005 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 30 mai 2005,

### **Article 1, 2, 3**

En vigueur

## Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952, tel que modifié par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971 et l'avenant n° 15 du 22 décembre 1992, les dispositions de :

- l'avenant n° 3 du 22 octobre 2004 à l'accord du 19 décembre 1994 portant adhésion au FORCO des entreprises adhérentes de la FICIME et de la FIPA relevant de la convention collective susvisée.

Les cinquième et sixième alinéas de l'article 12 (Droit individuel à la formation) sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-2 du code du travail aux termes desquelles tous les salariés, y compris ceux entrant ou sortant en cours d'année, doivent bénéficier de 120 heures de formation à l'issue de six ans d'ancienneté ;

- l'avenant n° 3 du 22 octobre 2004 à l'accord du 16 décembre 1994 relatif aux objectifs de formation professionnelle et portant adhésion à INTERGROS des entreprises relevant de la convention collective nationale susvisée, hors FICIME et FIPA.

Les cinquième et sixième alinéas de l'article 13 (Droit individuel à la formation) sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 933-2 du code du travail aux termes desquelles tous les salariés, y compris ceux entrant ou sortant en cours d'année, doivent bénéficier de 120 heures de formation à l'issue de six ans d'ancienneté.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

## Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n°s 2004/52 et 2004/53 pour l'avenant à l'accord du 16 décembre 1994.

## **ARRETE du 11 avril 2006**

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 18 octobre 1955 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 28 juin 2005, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire, et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;

Vu l'accord paritaire du 23 novembre 2005, relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;

Vu les demandes d'extension présentées par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 16 février 2006 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire, et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952, tel que modifié par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971 et l'avenant n° 15 du 22 décembre 1992, les dispositions de l'accord paritaire du 23 novembre 2005, relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2006/3 et n° 2004/53 pour l'avenant à l'accord du 16 décembre 1994.

### **ARRETE du 29 mai 2006**

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 18 septembre 1955 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 11 avril 2006, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire, et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;

Vu l'accord du 11 octobre 2005 portant réécriture des articles 5 et 7 bis de la convention collective nationale susvisée ;

Vu l'accord du 11 octobre 2005, relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu les demandes d'extension présentées par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel du 16 février 2006 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 23 mai 2006,

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire, et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952, tel que modifié par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971 et l'avenant n° 15 du 22 décembre 1992, les dispositions de :

- l'accord du 11 octobre 2005 portant réécriture des articles 5 et 7 bis de la convention collective nationale susvisée ;

- l'accord du 11 octobre 2005, relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/03.

### **ARRETE du 27 février 2007**

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;

Vu l'arrêté du 18 octobre 1955 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 29 mai 2006, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire, et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;

Vu l'avenant du 6 juin 2006 à l'accord du 7 juin 2000 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 29 septembre 2006 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séances du 28 novembre 2006 et du 31 janvier 2007, notamment les oppositions formulées par les représentants de deux organisations syndicales de salariés,

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire, et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952, tel que modifié par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971 et l'avenant n° 15 du 22 décembre 1992, les dispositions de l'avenant du 6 juin 2006 à l'accord du 7 juin 2000 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Les articles 11, 11-1 et 11-2 sont étendus sous réserve que l'employeur, mettant en place un compte épargne-temps dans son entreprise en l'absence de délégués syndicaux, applique l'ensemble des dispositions du présent avenant, sans ajout, modification ou suppression, conformément aux dispositions de l'article L. 227-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/34.

**ARRETE du 27 mars 2007**

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,  
Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 18 octobre 1955 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 29 mai 2006, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire, et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;  
Vu l'accord du 27 novembre 2006, relatif aux appointements mensuels minima, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 25 février 2007 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire, et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952, tel que modifié par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971 et l'avenant n° 15 du 22 décembre 1992, les dispositions de l'accord du 27 novembre 2006, relatif aux appointements mensuels minima, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2007/5.

**ARRETE du 16 avril 2007**

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,  
Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;  
Vu l'arrêté du 18 octobre 1955 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 27 février 2007, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire, et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;



Vu l'accord du 23 novembre 2005 relatif à la négociation collective dans les entreprises en l'absence de délégués syndicaux et relatif à l'observatoire paritaire de la négociation collective conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;  
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;  
Vu l'avis publié au Journal officiel du 16 février 2006 ;  
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;  
Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) rendus en séance des 28 novembre 2006 et 31 janvier 2007, notamment les oppositions à l'extension formulées par les représentants de deux organisations syndicales de salariés,

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire, et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952, tel que modifié par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971 et l'avenant n° 15 du 22 décembre 1992, les dispositions de l'accord du 23 novembre 2005 relatif à la négociation collective dans les entreprises en l'absence de délégués syndicaux et relatif à l'observatoire paritaire de la négociation collective à l'exclusion :

- de l'article 3-4 comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 132-26-III, alinéa 6, du code du travail ;

- du deuxième alinéa du chapitre VI comme étant contraire aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 132-8 du code du travail telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 26 mai 1983, arrêt n° 1021) aux termes desquelles une convention ou un accord à durée déterminée ne peut faire l'objet d'une dénonciation.

L'article 3-2, alinéa 1, devrait être étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-26-III, deuxième alinéa, du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2006/3.

## **ARRETE du 22 juin 2007**

Le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'arrêté du 18 octobre 1955 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 27 février 2007, portant extension de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;

Vu l'accord du 27 novembre 2006 modifiant l'article 4 relatif aux frais de déplacements des délégués syndicaux de la convention collective susvisée ;

Vu l'avenant du 27 novembre 2006 modifiant l'article 5-1 relatif au contrat de professionnalisation à l'avenant n° 3 à l'accord du 16 décembre 1994 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel du 20 mars 2007 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 25 mai 2007,

**Article 1, 2, 3**  
En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952, tel que modifié par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971 et l'avenant n° 15 du 22 décembre 1992, les dispositions de :

- l'accord du 27 novembre 2006 modifiant l'article 4 relatif aux frais de déplacements des délégués syndicaux de la convention collective susvisée ;

- l'avenant du 27 novembre 2006 modifiant l'article 5-1 relatif au contrat de professionnalisation à l'avenant n° 3 à l'accord du 16 décembre 1994 conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2007/5 et n° 2007/6.

# Accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie

## Texte de base

### **FORCO, OPCA**

FH ;

FMB ;

FICIME ;

SYNALAM ;

UCV ;

Saint-Eloi ;

UDO ;

FPS ;

FCD ;

FNOF ;

SYNOPE ;

SNVAD ;

HBJO ;

FEDEREC ;

SNCC ;

CFP ;

SNADOM ;

FEH ;

CDNA.

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNIC CGT ;

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CDS CGT ;  
FEC FO ;  
FGMM CFDT ;  
FCM FO ;  
FGT SNED CFTC.

UNSA spectacle et communication 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnolet Cedex , par lettre du 16 mars 2015 (BO n°2015-48)

## Préambule

### En vigueur non étendu

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et les textes pris pour son application ;  
Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;  
Vu le décret n° 2014-986 du 29 août 2014 relatif aux conditions d'habilitation à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser ;  
Vu le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes paritaires collecteurs agréés des fonds de la formation professionnelle continue ;  
Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;  
Vu l'accord national interprofessionnel étendu du 5 octobre 2009 relatif au développement de la formation tout au long de la vie ;  
Vu l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce FORCO ;  
Vu l'accord du 10 novembre 1994 instituant le FORCO organisme paritaire collecteur agréé,  
les parties signataires du présent accord décident de mettre les dispositions relatives au champ, à la composition, aux missions et à l'organisation du FORCO en conformité avec les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.  
Les statuts de l'OPCA se conforment aux dispositions du présent accord.

## Article 1er

### En vigueur non étendu

Constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901, le FORCO est un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interbranchés. Son champ d'intervention géographique est national.  
Son champ d'intervention professionnel correspond aux secteurs du commerce et de la distribution. Sont visés les champs conventionnels :  
- des branches professionnelles figurant en annexe du présent accord et signataires d'un accord portant adhésion au FORCO ;  
- des branches professionnelles du commerce et de la distribution dont les organisations représentatives de salariés et d'employeurs auront signé un accord désignant le FORCO comme OPCA, dont l'adhésion aura été approuvée par le conseil d'administration du FORCO et sous réserve de l'agrément donné par les pouvoirs publics.

## Article 2

### En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, le FORCO a pour missions :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle continue et des formations en alternance et à la sécurisation des parcours professionnels, au bénéfice des salariés et des entreprises du commerce et de la distribution ;
- de collecter et de gérer les contributions légales et conventionnelles de ces entreprises, ainsi que leurs contributions volontaires, au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- de collecter la taxe d'apprentissage due par les entreprises relevant des champs conventionnels visés à l'article 1er et toute somme se rattachant à cette taxe et en lien avec les branches, d'en assurer la répartition et le reversement conformément aux dispositions légales et d'engager dans ce cadre toute action de promotion des formations professionnelles et technologiques initiales ainsi que des métiers du commerce et de la distribution ;
- d'informer, de sensibiliser et d'accompagner les entreprises, en particulier les très petites, petites et moyennes entreprises, sur le droit de la formation professionnelle continue et les dispositifs légaux et conventionnels de formation, ainsi que dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- de contribuer au financement de l'ingénierie de certification ;
- de prendre en charge les coûts des diagnostics des très petites, petites et moyennes entreprises selon les modalités définies par son conseil d'administration ;

- de participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;
- d'assurer le rôle confié par la loi aux OPCA en matière de qualité de la formation ;
- de financer les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches professionnelles dans le cadre de l'observatoire prospectif du commerce ;
- d'apporter un concours aux commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-CPNEFP) dans la mise en oeuvre et le suivi des politiques de formation professionnelle définies par les branches professionnelles ;
- d'assurer la gestion, l'instruction et le suivi des demandes, d'une part, formulées par les entreprises pour la prise en charge des dossiers de formation des salariés et, d'autre part, des demandeurs d'emploi ;
- d'assurer un service de proximité efficient au bénéfice de l'ensemble des entreprises adhérentes, et notamment des très petites, petites et moyennes entreprises, en s'appuyant sur son réseau de délégations régionales couvrant l'ensemble du territoire ;
- de contribuer à la mise en oeuvre du compte personnel de formation, notamment en lien direct avec les bénéficiaires ;
- de conclure avec l'Etat des conventions dont l'objet est de définir la part des ressources qu'ils peuvent affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi ;
- le cas échéant avec les branches concernées, de conclure des conventions-cadres de coopération et d'en assurer la mise en oeuvre et le suivi ;
- de mobiliser, si nécessaire, des financements complémentaires incluant notamment les financements du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et ceux du fonds social européen, de l'Etat, des conseils régionaux et de Pôle emploi pour la réalisation des missions ci-dessus ;
- plus généralement, de financer toutes les actions compatibles avec les objectifs de la formation professionnelle et la législation en vigueur.

En outre, les parties signataires s'assurent du respect de la transparence de la gouvernance paritaire du FORCO ainsi que de la publicité des comptes.

### **Article 3** En vigueur non étendu

Le FORCO est administré par un conseil d'administration paritaire comprenant deux collèges, composés :

- de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives, signataires du présent accord ou qui y adhèreraient ultérieurement. Lorsque les champs couverts par le FORCO relèvent de fédérations différentes affiliées à une même confédération, les représentants peuvent appartenir à des fédérations différentes dans la limite de deux membres pour une même affiliation confédérale.
- d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles patronales membres du FORCO, désignés sous l'égide du conseil du commerce de France.

Les administrateurs sont désignés pour 2 ans ; leur mandat est bénévole et renouvelable.

Le conseil d'administration a notamment pour missions :

- d'arrêter les orientations stratégiques du FORCO, dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur ;
- de définir des règles de fonctionnement applicables aux différentes sections financières, notamment les règles de prise en charge des actions de formation organisées dans le cadre du plan de formation au titre des fonds mutualisés, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles mentionnées à l'article 5 du présent accord ;
- de constituer des sections professionnelles paritaires selon les modalités de l'article 5 du présent accord et de définir les moyens qu'il met à leur disposition pour exercer leurs missions ;
- de valider les propositions des sections professionnelles paritaires relatives aux priorités et règles de prise en charge des formations, en veillant à ce que ses décisions s'effectuent dans le respect des orientations des CPNE-CPNEFP, des dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées en matière de formation professionnelle et des disponibilités budgétaires de l'OPCA ;
- de procéder, avant le 31 octobre de chaque année, à la mutualisation des fonds disponibles dans chacune des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord et de décider de l'affectation des sommes ainsi mutualisées ;
- de décider, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord, de la répartition des fonds versés dans le cadre de la taxe d'apprentissage et non affectés par les entreprises ;
- d'arrêter le budget, d'approuver le bilan et le compte de résultat et de procéder ou de faire procéder à toutes les opérations comptables et financières nécessaires à la bonne gestion du FORCO, et le cas échéant, de prendre les décisions les plus adaptées en cas de risque de déséquilibre financier après consultation des branches professionnelles concernées ;
- de conclure ou d'autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats opérationnels avec les institutions intervenant dans le champ du FORCO ;
- de conclure la convention d'objectifs et de moyens (COM) entre le FORCO et l'Etat.

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tous actes conformes aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, au présent accord et aux accords conclus au sein des branches professionnelles adhérentes.

Il peut déléguer des pouvoirs au bureau.

Il nomme le délégué général du FORCO, fixe ses pouvoirs et ses attributions.

#### **Article 4**

En vigueur non étendu

Les contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle initiale et continue sont gérées dans le cadre de sections financières dédiées dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

#### **Article 5**

En vigueur non étendu

Sur proposition des branches professionnelles, le conseil d'administration du FORCO constitue autant de sections professionnelles paritaires que le FORCO compte de branches distinctes ou qui se regroupent à cet effet, sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les sections professionnelles paritaires proposent au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de la professionnalisation, au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que des règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les orientations et décisions des CPNE-CPNEFP et avec les dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées.

#### **Article 6**

En vigueur non étendu

Le départ d'une branche professionnelle adhérente du FORCO ne peut prendre effet qu'à l'expiration d'une année civile, avec préavis de 4 mois. Toutefois, ce départ ne peut être donné au plus tôt qu'au cours de la deuxième année civile suivant la date d'effet de son adhésion au FORCO.

#### **Article 7**

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toute demande de révision du présent accord par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par lettre recommandée avec avis de réception précisant les dispositions sur lesquelles porte sa demande.

Aucune demande de révision d'une disposition du présent accord ne pourra, sauf cas exceptionnel ou urgence (modification du contexte législatif ou réglementaire), être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

Les négociations concernant une demande de révision auxquelles sont invitées les parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré devront s'ouvrir dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande de révision, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Conformément aux dispositions du code du travail, la dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des organisations signataires emporte la démission de celles-ci des instances du FORCO.

#### **Article 8**

En vigueur non étendu

Le présent accord prend effet à la date de délivrance de l'agrément au FORCO, et au plus tard le 1er janvier 2012, conformément aux dispositions de la loi du 24 novembre 2009.

Il se substitue à l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce FORCO ainsi qu'à l'accord du 10 novembre 1994 instituant le FORCO organisme paritaire collecteur agréé.

Les parties signataires engageront, sans délai, auprès de l'autorité administrative compétente, les démarches nécessaires à l'obtention de l'agrément précité.

Le présent accord sera déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris.

### **Annexe I - Liste des champs conventionnels couverts par le présent accord**

En vigueur non étendu

Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (idcc 2216, convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire).

Magasins de bricolage (idcc 1606, convention collective nationale du bricolage. - Vente au détail en libre-service).

Maisons à succursales de l'habillement (idcc 675, convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement).

Commerce des articles de sports et équipements de loisirs (idcc 1557, convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs).

Entreprises de la vente à distance (idcc 2198, convention collective nationale des entreprises de vente à distance).

Commerces de détail non alimentaires (idcc 1517, convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art [oeuvres d'art], arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, puérinatalité et maroquinerie).

Grands magasins et magasins multi-commerces (idcc 2156, convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires).

Optique-lunetterie de détail (idcc 1431, convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail).

Import-export (idcc 43, convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine).

Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (idcc 1487, convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie bijouterie).  
Commerce succursaliste de la chaussure (idcc 468, convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure).  
Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (idcc 1982, convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques).  
Professions de la photographie (idcc 2162, convention collective nationale des professions de la photographie).  
Horlogerie-commerce de gros (idcc 1044, convention collective nationale de l'horlogerie).

## **Annexe II - Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution**

### **Article 1er**

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 1er de l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie (ci-après accord du 23 septembre 2011), accord se substituant aux accords du 17 novembre 1993 et du 10 novembre 1994 relatifs à sa création, le FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution, est une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

### **Article 2**

En vigueur non étendu

Le FORCO, conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, a pour objet d'assurer les missions définies à l'article 2 de l'accord du 23 septembre 2011.

### **Article 3**

En vigueur non étendu

Sa durée est celle de l'accord du 23 septembre 2011.

### **Article 4**

En vigueur non étendu

Le siège social de l'association est situé au 251, boulevard Pereire, 75852 Paris Cedex 17.  
Il peut être modifié, à tout moment, par décision du conseil d'administration du FORCO, délibérant selon les modalités définies à l'article 7 ci-dessous.

### **Article 5**

En vigueur non étendu

Le FORCO est composé :

- des organisations syndicales représentatives de salariés, signataires de l'accord du 23 septembre 2011 ou qui y adhéreraient ultérieurement ;
- des organisations professionnelles représentatives des employeurs signataires de l'accord du 23 septembre 2011 et celles ayant désigné le FORCO comme OPCA.

### **Article 6**

En vigueur non étendu

Le FORCO est administré par un conseil d'administration dont la composition et les missions sont fixées à l'article 3 de l'accord du 23 septembre 2011.  
Il peut être procédé à tout moment au remplacement d'un administrateur par l'organisation qui l'a désigné, pour la durée du mandat restant à accomplir.  
Le conseil d'administration approuve les comptes de l'exercice clos au vu des rapports du commissaire aux comptes qu'il désigne à cet effet.  
Il peut déléguer une partie de ses pouvoirs au bureau.  
Les membres du conseil d'administration ne contractent, à raison de leur gestion, aucune obligation personnelle ni solidaire relativement aux engagements du FORCO. Ils ne sont responsables que de l'exécution de leur mandat à l'égard de leurs mandants.

### **Article 7**

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration se réunit, sur convocation de son président, au moins une fois par trimestre et autant de fois qu'il l'estime nécessaire. La convocation est de droit chaque fois qu'elle est demandée par au moins les 2/3 des membres d'un collège, saisissant le président à cet effet en précisant la ou les questions qu'ils désirent soumettre au conseil d'administration.  
L'ordre du jour est arrêté par le président et le vice-président, selon des modalités qui pourront être précisées par le règlement intérieur prévu à l'article 11 ci-après.  
L'ordre du jour comporte obligatoirement les questions ayant fait l'objet d'une demande de réunion présentée par les 2/3 au moins des administrateurs membres d'un collège.  
Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant procuration sur papier libre à un autre administrateur appartenant au même

collège. Toutefois aucun administrateur ne pourra disposer, en cas de vote, de plus de deux voix, la sienne comprise.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chacun des collèges le composant statutairement sont présents ou valablement représentés. Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est convoqué à nouveau dans un délai de 8 jours et peut délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre des membres présents ou représentés.

Le vote a lieu par collège. Les décisions, ne sont adoptées que si, respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés. S'il y a un désaccord entre ces deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion du conseil d'administration, au cours de laquelle la décision sera alors prise par vote individuel des administrateurs.

A la demande du conseil d'administration, le délégué général du FORCO participe aux réunions à titre consultatif.

### **Article 8**

#### **En vigueur non étendu**

Le conseil d'administration désigne pour 2 ans parmi ses membres un bureau composé d'un membre par organisation syndicale signataire de l'accord du 23 septembre 2011, ou y ayant adhéré ultérieurement, et d'un nombre égal de membres représentant les organisations professionnelles d'employeurs signataires dudit accord ou y ayant adhéré ultérieurement.

Le bureau compte parmi ses membres un président, un vice-président, un trésorier et un trésorier-adjoint. Le président doit être choisi alternativement dans l'un et l'autre collège, et le trésorier dans le collège auquel n'appartient pas le président.

Tout administrateur membre du bureau peut se faire représenter aux réunions du bureau, en donnant procuration, sur papier libre, à un autre membre du conseil d'administration appartenant au même collège.

Les membres du bureau sont rééligibles. En cas de vacance, il est pourvu à la désignation d'un nouveau membre du bureau à la plus prochaine réunion du conseil d'administration et le mandat du membre du bureau ainsi désigné prend fin au terme de la période pour laquelle le bureau a été élu.

Le bureau assure la gestion courante du FORCO dans le cadre des décisions prises par le conseil d'administration.

Le président assure la régularité du fonctionnement du FORCO, conformément aux statuts et pouvoirs qui lui ont été délégués. Il préside les réunions du bureau et du conseil d'administration. Il représente le FORCO en justice et dans les actes de la vie civile, signe tous les actes et délibérations. Il fait ouvrir, conjointement avec le vice-président, au nom du FORCO, tout compte en banque. Il peut déléguer ses pouvoirs à un ou plusieurs mandataires désignés par le conseil d'administration et choisis en son sein.

Le délégué général du FORCO assiste aux réunions du bureau dans les mêmes conditions qu'à celles du conseil d'administration.

### **Article 9**

#### **En vigueur non étendu**

Les sections professionnelles paritaires proposent au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de la professionnalisation, au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que des règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les orientations et décisions des CPNE-CPNEFP et avec les dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées.

La section professionnelle paritaire informe chaque année la CPNE-CPNEFP des fonds non engagés et mutualisés au sein de l'OPCA au plus tard le 31 octobre.

Les sections professionnelles paritaires comptent un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs.

Les sections professionnelles paritaires travaillent en concertation avec les CPNE-CPNEFP des branches concernées à l'information des entreprises sur la politique de formation, aux critères de prise en charge et au suivi régulier, quantitatif et qualitatif des collectes et engagements de formation.

Les sections professionnelles paritaires exercent leurs prérogatives dans le cadre des règles fixées par le conseil d'administration du FORCO et se doivent de lui apporter tout élément d'information nécessaire, ainsi qu'à toute autre personne mandatée par le conseil d'administration du FORCO.

### **Article 10**

#### **En vigueur non étendu**

Les ressources du FORCO sont constituées des sommes :

- collectées au titre des obligations légales et conventionnelles des entreprises ainsi que des versements volontaires ;
- reçues du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), notamment au titre de la péréquation et des appels à projets ;
- mobilisées auprès des autres financeurs de la formation professionnelle ;
- perçues, le cas échéant, auprès des entreprises, en raison du régime fiscal des OPCA et, plus largement, des activités d'éducation ou de formation ;
- et de toutes autres ressources autorisées par la loi.

Les dépenses du FORCO sont celles qu'il engage pour la réalisation de ses missions conformément à l'article 2 de l'accord du 23 septembre 2011, ainsi que celles liées aux obligations légales et réglementaires.

Le FORCO assume les frais de fonctionnement nécessaires ainsi que les frais de déplacement et de séjour des membres du conseil d'administration, du bureau et de toutes instances ou groupes de travail susceptibles d'être mis en place sur décision du conseil d'administration, dont les sections professionnelles paritaires, sous réserve d'une décision préalable du conseil d'administration, selon les modalités définies par celui-ci.

### **Article 11**

#### **En vigueur non étendu**



Le conseil d'administration fixe au moyen d'un règlement intérieur les modalités non prévues par les présents statuts.  
Le règlement intérieur ne peut en aucun cas être contraire ni aux dispositions de l'accord du 23 septembre 2011 ni à celles des présents statuts.

#### **Article 12**

En vigueur non étendu

Les présents statuts peuvent être modifiés par le conseil d'administration du FORCO, réuni à cet effet en séance extraordinaire.  
La demande de modification peut être adressée par toute organisation membre du FORCO par lettre recommandée avec avis de réception.  
La réunion du conseil d'administration, qui doit avoir lieu dans les 2 mois suivant le dépôt de la demande, est convoquée, 1 mois à l'avance, par le bureau du FORCO. La convocation doit comporter le texte des nouvelles propositions.  
Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si les 2/3 au moins des membres le composant statutairement sont présents ou représentés. Au cas où ce quorum ne serait pas atteint, le conseil d'administration serait convoqué à nouveau dans un délai de 15 jours et pourrait valablement délibérer quel que soit le nombre des membres présents ou représentés. Les modifications des statuts ne sont adoptées que si elles ont recueilli les 3/4 au moins des voix des membres présents ou représentés.

#### **Article 13**

En vigueur non étendu

La dissolution du FORCO ne peut intervenir que sur décision des organisations signataires de l'accord du 23 septembre 2011.  
En cas de dissolution du FORCO, un ou plusieurs liquidateurs sont nommés par le conseil d'administration. Les biens sont dévolus conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.  
L'utilisation des sommes dont dispose le FORCO sera celle prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur en cas de cessation d'activité d'un OPCA.

Fait à Paris, le 23 septembre 2011.

## Textes Attachés

### **Adhésion par lettre du 16 mars 2015 de l'UNSA spectacle et communication à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie**

[En vigueur](#)

Bagnolet, le 16 mars 2015.

UNSA spectacle et communication

21, rue Jules-Ferry

93177 Bagnolet Cedex

Monsieur le directeur,

La fédération UNSA spectacle et communication a l'honneur de porter à votre connaissance qu'elle adhère ce jour à l'accord national professionnel du 23 septembre 2011 portant constitution de l'OPCA FORCO.

En effet, l'UNSA a été reconnue représentative par arrêté du 23 juillet 2013 dans la branche des métiers de la photographie et c'est notre fédération qui en assure depuis la représentation dans le cadre des différentes instances de négociation.

Cette adhésion au FORCO est nécessaire pour pouvoir siéger à la section professionnelle paritaire de la photographie.

Nous vous joignons copie des notifications que nous adressons parallèlement à la présidente et au vice-président du conseil d'administration du FORCO, respectivement présidents des collèges « employeurs » et « salariés ».

Vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de notre parfaite considération.

Le secrétaire général.

### **Avenant n° 1 du 21 juillet 2015 à l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO (OPCA) des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie**

La FH ;

La FMB ;

La FICIME ;

L'UCV ;

La FCD ;

Le SynOpe ;

La CFP ;

La FEH ;

La FEC ;

Les CDNA ;

L'UPECAD,

La CFDT ;

La FNECS CFE-CGC ;

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNIC CGT ;

La FNAA CFE-CGC ;

La CDS CGT ;

**Article 1er**  
En vigueur non étendu

Le présent avenant vise :

- à mettre en conformité l'accord du 23 septembre 2011 relatif à l'OPCA FORCO et les statuts de l'OPCA FORCO avec 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 et les textes pris pour son application ;
- à adapter les textes susvisés afin de permettre à l'OPCA FORCO d'obtenir l'habilitation à collecter la taxe d'apprentissage auprès des entreprises relevant du champ d'application dudit accord.

**Article 2**  
En vigueur non étendu

1. Le titre de l'accord du 23 septembre devient : « Accord national professionnel du 23 septembre 2011 relatif au FORCO, OPCA des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution ».
2. Le préambule est ainsi modifié :  
Avant le 1er alinéa, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :  
« Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et les textes pris pour son application, ».  
Après le 1er alinéa, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :  
« Vu le décret n° 2014-986 du 29 août 2014 relatif aux conditions d'habilitation à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser, ».  
Après le 2e alinéa, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :  
« Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle, ».
3. L'article 2, relatif aux missions de l'OPCA, est ainsi modifié :  
Après le 2e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :  
« - de collecter la taxe d'apprentissage due par les entreprises relevant des champs conventionnels visés à l'article 1er et toute somme se rattachant à cette taxe et, en lien avec les branches, d'en assurer la répartition et le reversement conformément aux dispositions légales et d'engager dans ce cadre toute action de promotion des formations professionnelles et technologiques initiales ainsi que des métiers du commerce et de la distribution ; »  
Après le 6e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :  
« - d'assurer le rôle confié par la loi aux OPCA en matière de qualité de la formation ; ».  
Au 8e alinéa, le mot « CPNE » est remplacé par les mots « CPNE-CPNEFP ».  
Après le 10e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :  
« - de contribuer à la mise en oeuvre du compte personnel de formation, notamment en lien direct avec les bénéficiaires ; ».  
Après le 11e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :  
« - le cas échéant, avec les branches concernées, de conclure des conventions-cadres de coopération et en assurer la mise en oeuvre et le suivi ; ».  
L'avant-dernier tiret est supprimé.  
Au dernier alinéa, après le mot « gouvernance », il est ajouté le mot « paritaire ».
4. L'article 3 relatif au conseil d'administration est modifié comme suit :  
Au 1er tiret relatif à la composition du conseil d'administration, les mots « organisations syndicales représentatives des salariés » sont remplacés par les mots « organisations syndicales de salariés représentatives, ».  
Au 2e tiret relatif aux missions du conseil d'administration, les mots « des entreprises de moins de 10 salariés et du plan de formation des entreprises de 10 à moins de 50 salariés » sont remplacés par les mots « au titre des fonds mutualisés ».  
Aux 3e, 4e et 5e tirets relatifs aux missions du conseil d'administration, après les mots « sections professionnelles », il est ajouté le mot « paritaires ».  
Au 4e tiret relatif aux missions du conseil d'administration, le mot « CPNE » est remplacé par les mots « CPNE-CPNEFP ».  
Après le 5e tiret, il est ajouté un alinéa rédigé ainsi :  
« - de décider, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord, de la répartition des fonds versés dans le cadre de la taxe d'apprentissage et non affectés par les entreprises ; ».
5. L'article 4 relatif aux sections financières est rédigé comme suit :  
« Les contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle initiale et continue sont gérées dans le cadre de sections financières dédiées, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur. »
6. Au 2e alinéa de l'article 5 relatif aux sections professionnelle, après les mots « au titre de la professionnalisation », les mots « et au titre du plan de formation des employeurs de plus de 50 salariés, et » sont remplacés par les mots « au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que ».
7. Dans la liste des champs conventionnels couverts par l'accord, le 7e tiret est supprimé.

**Article 3**  
En vigueur non étendu

1. L'article 10 relatif au fonctionnement des sections professionnelles est modifié comme suit :  
Dans le titre, les mots « sections paritaires professionnelles » sont remplacés par les mots « sections professionnelles paritaires ».  
A chaque occurrence, après les mots « sections professionnelles », il est ajouté le mot « paritaires » et après les mots « section professionnelle » il est ajouté le mot « paritaire ».  
Au 2e alinéa, après les mots « au titre de la professionnalisation », les mots « et au titre du plan de formation des employeurs de plus de 50 salariés, et » sont remplacés par les mots « au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que ».  
Le 3e alinéa est remplacé par un alinéa rédigé comme suit :  
« La section professionnelle paritaire informe chaque année la CPNE-CPNEFP des fonds non engagés et mutualisés au sein de l'OPCA au plus tard le 31 octobre. »  
Au 5e tiret, le mot « CPNE » est remplacé par les mots « CPNE-CPNEFP ».
2. A la fin de l'article 11 relatif aux dépenses et ressources il est ajouté un alinéa rédigé comme suit :  
« Le FORCO assume les frais de fonctionnement nécessaires ainsi que les frais de déplacement et de séjour des membres du conseil d'administration, du bureau et

de toutes instances ou groupes de travail susceptibles d'être mis en place sur décision du conseil d'administration dont les sections professionnelles paritaires, sous réserve d'une décision préalable du conseil d'administration, selon les modalités définies par celui-ci. »

#### **Article 4**

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties auprès de l'autorité administrative compétente.

#### **Article 5**

En vigueur non étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, le conseil du commerce de France étant chargé des formalités à accomplir à cette fin.

#### **Annexe**

En vigueur non étendu

##### Annexe I

(Version consolidée de l'accord du 23 septembre 2011 relatif au FORCO)

Accord national professionnel du 23 septembre 2011 relatif au FORCO, OPCA des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution  
Préambule

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et les textes pris pour son application ;  
Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;  
Vu le décret n° 2014-986 du 29 août 2014 relatif aux conditions d'habilitation à collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser ;  
Vu le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes paritaires collecteurs agréés des fonds de la formation professionnelle continue ;  
Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;  
Vu l'accord national interprofessionnel étendu du 5 octobre 2009 relatif au développement de la formation tout au long de la vie ;  
Vu l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce FORCO ;  
Vu l'accord du 10 novembre 1994 instituant le FORCO organisme paritaire collecteur agréé,  
les parties signataires du présent accord décident de mettre les dispositions relatives au champ, à la composition, aux missions et à l'organisation du FORCO en conformité avec les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.  
Les statuts de l'OPCA se conforment aux dispositions du présent accord.

#### **Article 1er**

En vigueur non étendu

Constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901, le FORCO est un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interbranches. Son champ d'intervention géographique est national.

Son champ d'intervention professionnel correspond aux secteurs du commerce et de la distribution. Sont visés les champs conventionnels :

- des branches professionnelles figurant en annexe du présent accord et signataires d'un accord portant adhésion au FORCO ;
- des branches professionnelles du commerce et de la distribution, dont les organisations représentatives de salariés et d'employeurs auront signé un accord désignant le FORCO comme OPCA, dont l'adhésion aura été approuvée par le conseil d'administration du FORCO et sous réserve de l'agrément donné par les pouvoirs publics.

#### **Article 2**

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, le FORCO a pour missions :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle continue et des formations en alternance et à la sécurisation des parcours professionnels, au bénéfice des salariés et des entreprises du commerce et de la distribution ;
- de collecter et de gérer les contributions légales et conventionnelles de ces entreprises, ainsi que leurs contributions volontaires, au financement de la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- de collecter la taxe d'apprentissage due par les entreprises relevant des champs conventionnels visés à l'article 1er et toute somme se rattachant à cette taxe et en lien avec les branches, d'en assurer la répartition et le reversement conformément aux dispositions légales et d'engager dans ce cadre toute action de promotion des formations professionnelles et technologiques initiales ainsi que des métiers du commerce et de la distribution ;
- d'informer, de sensibiliser et d'accompagner les entreprises, en particulier les très petites, petites et moyennes entreprises, sur le droit de la formation professionnelle continue et les dispositifs légaux et conventionnels de formation, ainsi que dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- de contribuer au financement de l'ingénierie de certification ;
- de prendre en charge les coûts des diagnostics des très petites, petites et moyennes entreprises selon les modalités définies par son conseil d'administration ;
- de participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au

regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;

- d'assurer le rôle confié par la loi aux OPCA en matière de qualité de la formation ;
  - de financer les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches professionnelles dans le cadre de l'observatoire prospectif du commerce ;
  - d'apporter un concours aux commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-CPNEFP) dans la mise en oeuvre et le suivi des politiques de formation professionnelle définies par les branches professionnelles ;
  - d'assurer la gestion, l'instruction et le suivi des demandes, d'une part, formulées par les entreprises pour la prise en charge des dossiers de formation des salariés et, d'autre part, des demandeurs d'emploi ;
  - d'assurer un service de proximité efficient au bénéfice de l'ensemble des entreprises adhérentes, et notamment des très petites, petites et moyennes entreprises, en s'appuyant sur son réseau de délégations régionales couvrant l'ensemble du territoire ;
  - de contribuer à la mise en oeuvre du compte personnel de formation, notamment en lien direct avec les bénéficiaires ;
  - de conclure avec l'Etat des conventions dont l'objet est de définir la part des ressources qu'ils peuvent affecter au cofinancement d'actions en faveur de la formation professionnelle et du développement des compétences des salariés et des demandeurs d'emploi ;
  - le cas échéant avec les branches concernées, de conclure des conventions-cadres de coopération et d'en assurer la mise en oeuvre et le suivi ;
  - de mobiliser, si nécessaire, des financements complémentaires incluant notamment les financements du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et ceux du fonds social européen, de l'Etat, des conseils régionaux et de Pôle emploi pour la réalisation des missions ci-dessus ;
  - plus généralement, de financer toutes les actions compatibles avec les objectifs de la formation professionnelle et la législation en vigueur.
- En outre, les parties signataires s'assurent du respect de la transparence de la gouvernance paritaire du FORCO ainsi que de la publicité des comptes.

### Article 3

#### En vigueur non étendu

Le FORCO est administré par un conseil d'administration paritaire comprenant deux collèges, composés :

- de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives, signataires du présent accord ou qui y adhèreraient ultérieurement. Lorsque les champs couverts par le FORCO relèvent de fédérations différentes affiliées à une même confédération, les représentants peuvent appartenir à des fédérations différentes dans la limite de deux membres pour une même affiliation confédérale.

- d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles patronales membres du FORCO, désignés sous l'égide du conseil du commerce de France.

Les administrateurs sont désignés pour 2 ans ; leur mandat est bénévole et renouvelable.

Le conseil d'administration a notamment pour missions :

- d'arrêter les orientations stratégiques du FORCO, dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur ;
- de définir des règles de fonctionnement applicables aux différentes sections financières, notamment les règles de prise en charge des actions de formation organisées dans le cadre du plan de formation au titre des fonds mutualisés, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles mentionnées à l'article 5 du présent accord ;
- de constituer des sections professionnelles paritaires selon les modalités de l'article 5 du présent accord et de définir les moyens qu'il met à leur disposition pour exercer leurs missions ;
- de valider les propositions des sections professionnelles paritaires relatives aux priorités et règles de prise en charge des formations, en veillant à ce que ses décisions s'effectuent dans le respect des orientations des CPNE-CPNEFP, des dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées en matière de formation professionnelle et des disponibilités budgétaires de l'OPCA ;
- de procéder, avant le 31 octobre de chaque année, à la mutualisation des fonds disponibles dans chacune des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord et de décider de l'affectation des sommes ainsi mutualisées ;
- de décider, le cas échéant sur proposition des sections professionnelles paritaires mentionnées à l'article 5 du présent accord, de la répartition des fonds versés dans le cadre de la taxe d'apprentissage et non affectés par les entreprises ;
- d'arrêter le budget, d'approuver le bilan et le compte de résultat et de procéder ou de faire procéder à toutes les opérations comptables et financières nécessaires à la bonne gestion du FORCO, et le cas échéant, de prendre les décisions les plus adaptées en cas de risque de déséquilibre financier après consultation des branches professionnelles concernées ;
- de conclure ou d'autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats opérationnels avec les institutions intervenant dans le champ du FORCO ;
- de conclure la convention d'objectifs et de moyens (COM) entre le FORCO et l'Etat.

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tous actes conformes aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, au présent accord et aux accords conclus au sein des branches professionnelles adhérentes.

Il peut déléguer des pouvoirs au bureau.

Il nomme le délégué général du FORCO, fixe ses pouvoirs et ses attributions.

### Article 4

#### En vigueur non étendu

Les contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle initiale et continue sont gérées dans le cadre de sections financières dédiées dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### Article 5

#### En vigueur non étendu

Sur proposition des branches professionnelles, le conseil d'administration du FORCO constitue autant de sections professionnelles paritaires que le FORCO compte de branches distinctes ou qui se regroupent à cet effet, sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les sections professionnelles paritaires proposent au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de la professionnalisation, au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que des règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les orientations et décisions des CPNE-CPNEFP et avec les dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées.

### Article 6

En vigueur non étendu

Le départ d'une branche professionnelle adhérente du FORCO ne peut prendre effet qu'à l'expiration d'une année civile, avec préavis de 4 mois. Toutefois, ce départ ne peut être donné au plus tôt qu'au cours de la deuxième année civile suivant la date d'effet de son adhésion au FORCO.

### Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toute demande de révision du présent accord par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par lettre recommandée avec avis de réception précisant les dispositions sur lesquelles porte sa demande.

Aucune demande de révision d'une disposition du présent accord ne pourra, sauf cas exceptionnel ou urgence (modification du contexte législatif ou réglementaire), être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

Les négociations concernant une demande de révision auxquelles sont invitées les parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré devront s'ouvrir dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande de révision, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Conformément aux dispositions du code du travail, la dénonciation du présent accord par une ou plusieurs des organisations signataires emporte la démission de celles-ci des instances du FORCO.

### Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord prend effet à la date de délivrance de l'agrément au FORCO, et au plus tard le 1er janvier 2012, conformément aux dispositions de la loi du 24 novembre 2009.

Il se substitue à l'accord national professionnel du 17 novembre 1993 portant création du fonds d'assurance formation des entreprises relevant du secteur du commerce FORCO ainsi qu'à l'accord du 10 novembre 1994 instituant le FORCO organisme paritaire collecteur agréé.

Les parties signataires engageront, sans délai, auprès de l'autorité administrative compétente, les démarches nécessaires à l'obtention de l'agrément précité.

Le présent accord sera déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris.

En vigueur non étendu

Fait à Paris, le 23 septembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FH ;  
FMB ;  
FICIME ;  
SYNALAM ;  
UCV ;  
Saint-Eloi ;  
UDO ;  
FPS ;  
FCD ;  
FNOF ;  
SYNOPE ;  
SNVAD ;  
HBJO ;  
FEDEREC ;  
SNCC ;  
CFP ;  
SNADOM ;  
FEH ;  
CDNA.

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;  
FGTA FO ;  
CSFV CFTC ;  
FNIC CGT ;  
FNAA CFE-CGC ;  
FS CFDT ;  
CDS CGT ;  
FEC FO ;  
FGMM CFDT ;  
FCM FO ;  
FGT SNED CFTC.

En vigueur non étendu

## Annexe

Liste des champs conventionnels couverts par le présent accord

Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (idcc 2216, convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire).

Magasins de bricolage (idcc 1606, convention collective nationale du bricolage. - Vente au détail en libre-service).

Maisons à succursales de l'habillement (idcc 675, convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement).

Commerce des articles de sports et équipements de loisirs (idcc 1557, convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs).

Entreprises de la vente à distance (idcc 2198, convention collective nationale des entreprises de vente à distance).

Commerces de détail non alimentaires (idcc 1517, convention collective nationale des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art [oeuvres d'art], arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, puérinatalité et maroquinerie).

Grands magasins et magasins multi-commerces (idcc 2156, convention collective nationale des grands magasins et des magasins populaires).

Optique-lunetterie de détail (idcc 1431, convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail).

Import-export (idcc 43, convention collective nationale des entreprises de commerce et de commission importation-exportation de France métropolitaine).

Commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (idcc 1487, convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie bijouterie).

Commerce succursaliste de la chaussure (idcc 468, convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure).

Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (idcc 1982, convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques).

Professions de la photographie (idcc 2162, convention collective nationale des professions de la photographie).

Horlogerie-commerce de gros (idcc 1044, convention collective nationale de l'horlogerie).

**En vigueur non étendu**

## Annexe II

(Version consolidée des statuts du FORCO)

Statuts du FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution

### **Article 1er**

**En vigueur non étendu**

Conformément à l'article 1er de l'accord du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie (ci-après accord du 23 septembre 2011), accord se substituant aux accords du 17 novembre 1993 et du 10 novembre 1994 relatifs à sa création, le FORCO, organisme paritaire collecteur agréé des entreprises relevant des secteurs du commerce et de la distribution, est une association régie par la loi du 1er juillet 1901.

### **Article 2**

**En vigueur non étendu**

Le FORCO, conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur, a pour objet d'assurer les missions définies à l'article 2 de l'accord du 23 septembre 2011.

### **Article 3**

**En vigueur non étendu**

Sa durée est celle de l'accord du 23 septembre 2011.

### **Article 4**

**En vigueur non étendu**

Le siège social de l'association est situé au 251, boulevard Pereire, 75852 Paris Cedex 17.

Il peut être modifié, à tout moment, par décision du conseil d'administration du FORCO, délibérant selon les modalités définies à l'article 7 ci-dessous.

### **Article 5**

**En vigueur non étendu**

Le FORCO est composé :

- des organisations syndicales représentatives de salariés, signataires de l'accord du 23 septembre 2011 ou qui y adhéreraient ultérieurement ;
- des organisations professionnelles représentatives des employeurs signataires de l'accord du 23 septembre 2011 et de celles ayant désigné le FORCO comme OPCA.

**Article 6**  
En vigueur non étendu

Le FORCO est administré par un conseil d'administration dont la composition et les missions sont fixées à l'article 3 de l'accord du 23 septembre 2011. Il peut être procédé à tout moment au remplacement d'un administrateur par l'organisation qui l'a désigné, pour la durée du mandat restant à accomplir. Le conseil d'administration approuve les comptes de l'exercice clos au vu des rapports du commissaire aux comptes qu'il désigne à cet effet. Il peut déléguer une partie de ses pouvoirs au bureau. Les membres du conseil d'administration ne contractent, à raison de leur gestion, aucune obligation personnelle ni solidaire relativement aux engagements du FORCO. Ils ne sont responsables que de l'exécution de leur mandat à l'égard de leurs mandants.

**Article 7**  
En vigueur non étendu

Le conseil d'administration se réunit, sur convocation de son président, au moins une fois par trimestre et autant de fois qu'il l'estime nécessaire. La convocation est de droit chaque fois qu'elle est demandée par au moins les deux tiers des membres d'un collège, saisissant le président à cet effet en précisant la ou les questions qu'ils désirent soumettre au conseil d'administration. L'ordre du jour est arrêté par le président et le vice-président, selon des modalités qui pourront être précisées par le règlement intérieur prévu à l'article 11 ci-après. L'ordre du jour comporte obligatoirement les questions ayant fait l'objet d'une demande de réunion présentée par les 2/3 au moins des administrateurs membres d'un collège. Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil en donnant procuration sur papier libre à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois aucun administrateur ne pourra disposer, en cas de vote, de plus de deux voix, la sienne comprise. Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si la moitié au moins des membres de chacun des collèges le composant statutairement sont présents ou valablement représentés. Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est convoqué à nouveau dans un délai de 8 jours et peut délibérer sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre des membres présents ou représentés. Le vote a lieu par collège. Les décisions, ne sont adoptées que si, respectivement dans chacun des deux collèges, elles ont recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés. S'il y a un désaccord entre ces deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion du conseil d'administration, au cours de laquelle la décision sera alors prise par vote individuel des administrateurs. A la demande du conseil d'administration, le délégué général du FORCO participe aux réunions à titre consultatif.

**Article 8**  
En vigueur non étendu

Le conseil d'administration désigne pour 2 ans parmi ses membres un bureau composé d'un membre par organisation syndicale signataire de l'accord du 23 septembre 2011, ou y ayant adhéré ultérieurement, et d'un nombre égal de membres représentant les organisations professionnelles d'employeurs signataires dudit accord ou y ayant adhéré ultérieurement. Le bureau compte parmi ses membres un président, un vice-président, un trésorier et un trésorier adjoint. Le président doit être choisi alternativement dans l'un et l'autre collège, et le trésorier dans le collège auquel n'appartient pas le président. Tout administrateur membre du bureau peut se faire représenter aux réunions du bureau, en donnant procuration, sur papier libre, à un autre membre du conseil d'administration appartenant au même collège. Les membres du bureau sont rééligibles. En cas de vacance, il est pourvu à la désignation d'un nouveau membre du bureau à la plus prochaine réunion du conseil d'administration et le mandat du membre du bureau ainsi désigné prend fin au terme de la période pour laquelle le bureau a été élu. Le bureau assure la gestion courante du FORCO dans le cadre des décisions prises par le conseil d'administration. Le président assure la régularité du fonctionnement du FORCO, conformément aux statuts et pouvoirs qui lui ont été délégués. Il préside les réunions du bureau et du conseil d'administration. Il représente le FORCO en justice et dans les actes de la vie civile, signe tous les actes et délibérations. Il fait ouvrir, conjointement avec le vice-président, au nom du FORCO, tout compte en banque. Il peut déléguer ses pouvoirs à un ou plusieurs mandataires désignés par le conseil d'administration et choisis en son sein. Le délégué général du FORCO assiste aux réunions du bureau dans les mêmes conditions qu'à celles du conseil d'administration.

**Article 9**  
En vigueur non étendu

Les sections professionnelles paritaires proposent au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises des branches professionnelles concernées, au titre de la professionnalisation, au titre des fonds mutualisés du plan de formation et du compte personnel de formation et, le cas échéant, au titre de la taxe d'apprentissage, ainsi que des règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle paritaire considérée, en cohérence avec les orientations et décisions des CPNE-CPNEFP et avec les dispositions conventionnelles des branches professionnelles concernées. La section professionnelle paritaire informe chaque année la CPNE-CPNEFP des fonds non engagés et mutualisés au sein de l'OPCA au plus tard le 31 octobre. Les sections professionnelles paritaires comptent un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs. Les sections professionnelles paritaires travaillent en concertation avec les CPNE-CPNEFP des branches concernées à l'information des entreprises sur la politique de formation, aux critères de prise en charge et au suivi régulier, quantitatif et qualitatif des collectes et engagements de formation. Les sections professionnelles paritaires exercent leurs prérogatives dans le cadre des règles fixées par le conseil d'administration du FORCO et se doivent de lui apporter tout élément d'information nécessaire, ainsi qu'à toute autre personne mandatée par le conseil d'administration du FORCO.

**Article 10**  
En vigueur non étendu

Les ressources du FORCO sont constituées des sommes :

- collectées au titre des obligations légales et conventionnelles des entreprises ainsi que des versements volontaires ;
- reçues du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), notamment au titre de la péréquation et des appels à projets ;
- mobilisées auprès des autres financeurs de la formation professionnelle ;



- perçues, le cas échéant, auprès des entreprises, en raison du régime fiscal des OPCA et, plus largement, des activités d'éducation ou de formation ;  
- et de toutes autres ressources autorisées par la loi.

Les dépenses du FORCO sont celles qu'il engage pour la réalisation de ses missions conformément à l'article 2 de l'accord du 23 septembre 2011, ainsi que celles liées aux obligations légales et réglementaires.

Le FORCO assume les frais de fonctionnement nécessaires ainsi que les frais de déplacement et de séjour des membres du conseil d'administration, du bureau et de toutes instances ou groupes de travail susceptibles d'être mis en place sur décision du conseil d'administration, dont les sections professionnelles paritaires, sous réserve d'une décision préalable du conseil d'administration, selon les modalités définies par celui-ci.

#### **Article 11**

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration fixe au moyen d'un règlement intérieur les modalités non prévues par les présents statuts.

Le règlement intérieur ne peut en aucun cas être contraire ni aux dispositions de l'accord du 23 septembre 2011 ni à celles des présents statuts.

#### **Article 12**

En vigueur non étendu

Les présents statuts peuvent être modifiés par le conseil d'administration du FORCO, réuni à cet effet en séance extraordinaire.

La demande de modification peut être adressée par toute organisation membre du FORCO par lettre recommandée avec avis de réception.

La réunion du conseil d'administration, qui doit avoir lieu dans les 2 mois suivant le dépôt de la demande, est convoquée, 1 mois à l'avance, par le bureau du FORCO. La convocation doit comporter le texte des nouvelles propositions.

Le conseil d'administration ne peut valablement délibérer que si les 2/3 au moins des membres le composant statutairement sont présents ou représentés. Au cas où ce quorum ne serait pas atteint, le conseil d'administration serait convoqué à nouveau dans un délai de 15 jours et pourrait valablement délibérer quel que soit le nombre des membres présents ou représentés. Les modifications des statuts ne sont adoptées que si elles ont recueilli les 3/4 au moins des voix des membres présents ou représentés.

#### **Article 13**

En vigueur non étendu

La dissolution du FORCO ne peut intervenir que sur décision des organisations signataires de l'accord du 23 septembre 2011.

En cas de dissolution du FORCO, un ou plusieurs liquidateurs sont nommés par le conseil d'administration. Les biens sont dévolus conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'utilisation des sommes dont dispose le FORCO sera celle prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur en cas de cessation d'activité d'un OPCA.

En vigueur non étendu

Fait à Paris, le 23 septembre 2011.

Cette convention collective est issue de la base KALI des journaux officiels du 30/06/2016.

En cas de litige, consultez la version du Journal Officiel.

©JuriTravail.Com 2006-2016

## Les 10 idées reçues du Droit du Travail

Les rapports entre les employeurs et les salariés sont régis par les nombreuses règles prévues par le Code du travail et par les conventions collectives. Pour identifier et lutter contre les idées préconçues qui existent bien souvent en droit du travail, Juritravail vous propose de répondre à une dizaine d'idées reçues sous la forme d'un quizz.

Vous pourrez ainsi comparer vos connaissances aux bonnes réponses et comprendre la solution juridique applicable à ces différentes questions pratiques.

# 1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ J'analyse cette absence comme étant une démission
- ◇ Je lui prélève ses prochains congés payés sans lui demander son autorisation
- ◇ Je peux le licencier pour abandon de poste
- ◇ Je dois attendre un délai de 10 jours avant de pouvoir agir

## **Un salarié ne revient pas de congés, c'est un abandon de poste**

L'abandon de poste suppose que le salarié ait quitté son poste avant la fin du service, sans raison légitime et sans en informer son employeur.

Ainsi, si le salarié n'est pas revenu travailler à l'expiration de ses congés payés, et cela sans autorisation de votre part et sans invoquer aucune raison légitime à cette absence, il s'agit bien d'un abandon de poste.

## **Les effets d'un abandon de poste d'un salarié qui n'est pas revenu de congés :**

Lorsqu'un abandon de poste est caractérisé, vous pouvez engager une procédure de licenciement. Vous n'êtes pas obligé d'attendre avant de débiter la procédure. Toutefois, il vous est conseillé en premier lieu de mettre en demeure le salarié de justifier de son absence. Si le salarié ne répond pas, vous pouvez procéder à son licenciement, y compris pour faute grave.

Afin d'évaluer la gravité de la faute commise par l'abandon de poste du salarié, vous devez prendre en compte son niveau de responsabilité ainsi que son ancienneté au sein de l'entreprise. A titre d'exemple, est justifié le licenciement pour faute grave d'un salarié qui avait prolongé ses congés annuels d'une semaine sans autorisation, alors qu'il avait déjà été mis en garde un an auparavant contre un tel comportement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 octobre 1990. N° de pourvoi : 88-43448*).

**Attention** : un abandon de poste n'est en aucun cas suffisant pour caractériser la démission du salarié (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 10 juillet 2002. N° de pourvoi : 00-45566*), et ce même si votre convention collective prévoit que le salarié qui abandonne son poste est démissionnaire (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 mai 1980. N° de pourvoi : 78-41833*).

**La réponse est : si le salarié ne revient pas de ses congés payés, vous pouvez le licencier pour abandon de poste.**

## 2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Vrai
- ◇ Faux
- ◇ Faux, cela dépend de la quantité consommée
- ◇ Faux, cela dépend du type d'alcool consommé
- ◇ Faux, cela dépend de l'évènement

En effet, il est interdit de laisser introduire ou distribuer à l'intérieur de l'établissement, pour être consommées par le personnel, des boissons alcoolisées autres que le vin, la bière, le cidre et le poiré.

Toutefois, le règlement intérieur de l'entreprise peut formuler une interdiction totale.

Une circulaire ministérielle (n° 4/69 du 13 janvier 1969) a souligné que devait être interdite, toute facilité donnée aux travailleurs de se procurer des boissons alcoolisées sur le lieu de travail, particulièrement par le biais de distributeurs automatiques.

La trop grande consommation d'alcool peut constituer une faute grave si elle a une répercussion sur la qualité du travail ou si elle fait courir des risques au salarié lui-même ou à d'autres personnes.

Par exemple, dans un arrêt du 6 décembre 2000, la Chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que le fait pour un salarié de se trouver dans un état d'ébriété, de sorte qu'il ne pouvait pas assumer ses responsabilités d'ordre professionnel en présence de ses subordonnés, constituait une faute grave (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-45785*).

En revanche, si les faits n'ont aucune répercussion sur la qualité du travail ni sur le fonctionnement normal de l'entreprise, la faute grave n'est pas caractérisée (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 juin 2011. N° de pourvoi : 10-30162*).

*Références : Articles R. 4228-20 et -21 du Code du travail*

**La réponse est : faux, cela dépend du type d'alcool consommé.**

### 3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

**A savoir :** le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation.

Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail*

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

**A savoir :** le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation. Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail.*

**La réponse est : vous ne pouvez pas rémunérer les salariés au salaire minima fixé dans votre convention collective si celui-ci est inférieur au SMIC.**

## 4. La rupture conventionnelle est

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Un synonyme de transaction
- ◇ Un licenciement à l'amiable
- ◇ Un mode de rupture du contrat de travail
- ◇ Une rupture qui résulte de la convention collective

### **La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail :**

La rupture conventionnelle du contrat de travail résulte d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, qui souhaitent interrompre leurs relations contractuelles. Ce mode de rupture suit une procédure particulière. Il s'agit d'organiser des entretiens au cours desquels le salarié et l'employeur négocient le contenu de la convention. Lors du dernier entretien, la convention est signée.

Un délai de 15 jours permet ensuite aux parties de se rétracter. Enfin, la convention de rupture est homologuée par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) dans un délai de quinze jours, avant que la rupture de la relation de travail ne devienne définitive.

### **La rupture conventionnelle n'est pas une transaction :**

La rupture conventionnelle se distingue de la transaction car cette dernière vise à régler une contestation née ou à naître, issue de la rupture du contrat de travail. Cela signifie donc que la rupture du contrat est déjà intervenue (licenciement, démission, mise à la retraite, rupture conventionnelle).

### **La rupture conventionnelle n'est pas un licenciement à l'amiable :**

La rupture conventionnelle ne peut être assimilée à un licenciement à l'amiable. En effet, la rupture conventionnelle intervient suite à un accord entre le salarié et l'employeur, alors que la décision de licencier est le fait de l'employeur.

Par ailleurs, le licenciement ne fait pas l'objet d'une homologation, contrairement à la rupture conventionnelle.

*Références : Articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail.*

**La réponse est : la rupture conventionnelle du contrat de travail est un mode de rupture du contrat de travail.**

## 5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 48 heures
- 72 heures
- 7 jours
- Il peut se rétracter à tout moment sous réserve de l'acceptation de son employeur

Une rétractation soumise à votre acceptation : le salarié a la possibilité de se rétracter à tout moment. Toutefois, vous êtes en droit de la refuser. En effet, pour être considérée comme valable, la rétractation doit avoir été au préalable acceptée par vous, et ce même tacitement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 28 mars 2006. N° de pourvoi : 04-42228*).

La démission doit être claire et non équivoque : la démission est considérée comme définitive une fois que le salarié a manifesté son intention claire et non équivoque de démissionner (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 septembre 2005. N° de pourvoi : 03-43937*).

**La rétractation : un indice faisant présumer que la démission est équivoque :** la rétractation peut être prise en compte par les juges, en cas de litige, pour apprécier le caractère équivoque de la démission. En effet, les juges ont considéré que :

- le salarié n'a pas exprimé une volonté claire de démissionner lorsque la lettre de démission a été rédigée par l'employeur, à la suite d'une altercation entre ce dernier et le salarié, et que le salarié s'est rétracté 3 jours après (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 septembre 2002. N° de pourvoi : 00-45684*).

- le salarié n'a pas manifesté une volonté claire et non équivoque de démissionner dès lors que sa lettre de démission avait été écrite lors d'un entretien avec son employeur, au cours duquel le salarié avait été menacé de poursuites disciplinaires susceptibles d'aboutir à un licenciement pour faute grave, et avait été suivi le lendemain d'une lettre de rétractation. (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 11 mars 2009. N° de pourvoi : 07-42881*).

*Référence : Article L. 1237-1 du Code du travail*

**La réponse est : lorsqu'un salarié démissionne, il peut se rétracter à tout moment.**



## 6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Ce motif de licenciement économique n'est pas prévu par le Code du travail, mais résulte de l'évolution de la jurisprudence. Le Code du travail prévoit deux causes économiques permettant de procéder à un licenciement économique : les difficultés économiques et les mutations technologiques. Mais ces causes ne sont pas exhaustives. Ainsi, les juges ont élargi les possibilités de procéder à un licenciement économique. Ils ont notamment estimé que la réorganisation de l'entreprise peut permettre de procéder à des licenciements économiques, si cette réorganisation a pour but de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient (1). L'employeur peut ainsi prévenir des difficultés économiques à venir dans un souci de gestion prévisionnelle des emplois (2).

En définitive, pour pouvoir procéder à des licenciements économiques dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise, vous devez prouver préalablement que la sauvegarde de la compétitivité de votre entreprise est menacée. Par exemple, le fait qu'une entreprise cherche à être plus performante ne constitue pas une sauvegarde de la compétitivité. Dans ce cas, vous ne pourrez procéder à des licenciements économiques (3). En revanche, un contexte concurrentiel préoccupant peut justifier la réorganisation de l'entreprise (4). Vous devez donc établir la source de vos difficultés futures.

**Applications :** l'entreprise ne connaît pas encore de difficultés économiques, mais les évolutions technologiques et leurs conséquences prévisibles sur l'emploi pourront répondre au critère de sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise (5). Par exemple, un vendeur de cassettes vidéo, face à l'arrivée en masse des DVD, pourra licencier une partie de ses salariés. En revanche, la seule volonté d'augmenter les profits de l'entreprise ne constitue pas une cause économique de licenciement (6).

*Références : (1) Arrêts des 5 avril 1995, 13 juin 2001, 16 décembre 2008 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (2 et 3) Arrêt du 29 janvier 2008 et du 17 octobre 2007 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (4, 5 et 6) Arrêt du 21 novembre 2006, du 11 janvier 2006 et du 13 mai 2003 de la Chambre sociale de la Cour de cassation. Articles L.1233-1 et suivants du Code du travail.*

**La réponse est : la sauvegarde de la compétitivité est un motif vous permettant de procéder à des licenciements économiques.**

## 7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- Un mois de salaire
- 4 736 euros
- L'indemnité compensatrice de congés payés et de préavis
- Un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement
- Rien si il n'a pas un an d'ancienneté
- Rien car la rupture conventionnelle est assimilée à une démission

**Rupture conventionnelle** : obligation de verser une indemnité spécifique : la rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail distinct du licenciement ou de la démission. Elle vous permet ainsi qu'au salarié de mettre fin au contrat de travail d'un commun accord, après homologation de l'administration. Le salarié a droit à une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant est fixé dans la convention de rupture. La Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) contrôle l'existence et le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Si elle ne valide pas ce montant, la rupture conventionnelle n'est pas homologuée.

**Un montant minimum** : ce montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement ou de l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsque celle-ci est plus favorable. Si le salarié compte moins d'un an d'ancienneté, l'indemnité lui est due au prorata du nombre de mois de présence.

**Calcul du montant de l'indemnité** : à titre d'exemple, un salarié embauché dans une entreprise de publicité, statut employé, a 10 ans d'ancienneté et perçoit un salaire de 2 300 euros brut par mois. Quel montant minimum vais-je devoir lui verser au titre de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ? Pour calculer le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, vous devez vous référer au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement si l'indemnité légale est moins favorable. La convention collective Publicité et assimilées (Entreprises), (N°: 3073), prévoit à l'article 31 que l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 33% de mois des derniers appointements perçus par le salarié, par année complète de présence pour une période d'ancienneté jusqu'à 15 ans soit :  $(2\,300 \times 33 / 100) \times 10 = 759 \times 10 = 7\,590$  euros. *Réf : Articles L.1237-11 et L.1237-13 du Code du travail ; Circulaire DGT n°2009-4, 17 mars 2009.*

**La réponse est** : lorsque vous signez une rupture conventionnelle avec un salarié, vous devez lui verser une indemnité spécifique de rupture d'un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement.

## 8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 3 ans d'ancienneté
- 5 ans d'ancienneté
- 10 ans d'ancienneté
- Le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté n'est pas obligatoire. Elle peut être instaurée par une convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail. Ainsi, pour savoir si vous devez verser une prime d'ancienneté aux salariés de votre entreprise, vous devez regarder si la convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail des salariés en prévoit le versement. Si c'est le cas, vous serez dans l'obligation de la verser.

Les conventions collectives peuvent, notamment, faire dépendre l'attribution de la prime à une condition d'ancienneté ou de qualification.

A titre d'exemple, la convention collective de l'industrie chimique (N° 3108) prévoit une prime d'ancienneté pour les ouvriers et collaborateurs de 3% après 3 ans d'ancienneté, allant jusqu'à 15% pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté.

Si la prime d'ancienneté est prévue par le contrat de travail du salarié, les modalités d'attribution seront celles prévues par le contrat.

**A savoir :** la prime d'ancienneté est un élément de rémunération soumis à cotisations sociales (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 Octobre 2003. N° de pourvoi : 01-43374*).

**La réponse est :** le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté. Mais la convention collective applicable à votre entreprise peut vous y contraindre.

## 9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

**Les jours fériés :** le Code du travail liste 11 jours fériés qui sont les suivants : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre et 25 décembre.

**Rémunération du travail les jours fériés :** le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail les jours fériés. Toutefois, votre convention collective ou un accord collectif d'entreprise peut prévoir des majorations de salaire pour le travail un jour férié.

A titre d'exemple, la convention collective des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n°3010) dispose à l'article 7-1 que "les 7 jours fériés chômés/payés choisis par l'employeur ainsi que le 1er mai, lorsqu'ils seront travaillés par décision de l'employeur en raison des nécessités de l'entreprise, seront soit compensés par une journée de congé supplémentaire dans la quinzaine qui précède ou qui suit, soit par une majoration de salaire de 100 %".

**A savoir :** cette éventuelle majoration de salaire ne se cumule pas avec celle éventuellement versée pour le travail le dimanche, si le jour férié tombe un dimanche.

**Exception :** majoration à 100 % du travail le 1er mai.

Le 1er mai est le seul jour férié légalement chômé (non travaillé). Dès lors, la rémunération du travail le 1er mai obéit à des règles spécifiques. Le travail le 1er mai ouvre droit pour le salarié à une majoration de salaire égale à 100 % de la rémunération de cette journée.

*Références : Articles L. 3133-1 à -6 du Code du travail*

**La réponse est :** le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail le 8 mai.

## 10. Le retard n'est pas un motif de licenciement

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Vrai
- ◇ Faux

Un employeur peut licencier un salarié en raison de ses retards lorsque ceux-ci présentent une certaine répétition ou lorsqu'ils désorganisent le bon fonctionnement de l'entreprise.

**Le licenciement du salarié fondé sur ses retards** : les juges ont estimé justifié le licenciement d'un salarié qui, en dépit d'avertissements antérieurs, a persisté à ne pas respecter l'horaire de travail imposé collectivement (1). De même pour une salariée qui se présentait fréquemment avec 15 minutes de retard à son poste de travail et ce, même si celle-ci arrivait à l'heure dans l'entreprise (2).

En outre, les juges ont admis le licenciement pour faute grave d'un salarié dont les nombreux retards injustifiés avaient désorganisé la bonne marche de l'entreprise (3). La faute grave a également été retenue au regard du statut du salarié dans l'entreprise. Les juges ont en effet estimé qu'un chef d'équipe, auquel étaient reprochés des retards réitérés, avait manqué aux obligations liées à sa qualité et à son pouvoir de direction et de contrôle sur les salariés. Ce manquement a été qualifié de faute grave (4).

**Les autres sanctions possibles** : si les retards du salarié sont peu nombreux, ou qu'ils n'ont pas pour effet de perturber le fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut envisager des sanctions moins lourdes qu'un licenciement, tels qu'un avertissement, un blâme ou encore une mise à pied disciplinaire.

*Références : Article L. 1331-1 du Code du travail (1) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1981. N° de pourvoi : 79-40813 ; (2) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-44.418 ; (3) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mars 1987. N° de pourvoi : 84 40 716 ; (4) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2007. N° de pourvoi : 06-43.983.*

**La réponse est : le retard peut, dans certains cas, être un motif de licenciement.**

## Comment lire efficacement sa convention collective

Une convention collective ? Vous en connaissez les principaux mécanismes mais vous n'en maîtrisez pas tous les éléments ? Ce guide est là pour vous éclairer. Juritravail vous propose de tout connaître sur votre convention collective. Nous avons pour objectif de vous aider dans la recherche de la convention collective qui vous est applicable. Vous pourrez aussi tout savoir sur les changements pouvant intervenir dans l'application de cette convention tels que la conclusion d'avenants, la modification de la situation de l'entreprise, etc. Le contrat de travail prévoit moins de jours de congés que la convention collective ? Vous ne connaissez pas le montant de l'indemnité de licenciement ? Pas de panique ! Grâce à ce guide, vous trouverez les informations qui vous intéressent et serez à même d'en tirer profit.

# 1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?

## a. Définition de la convention collective

La convention collective est un accord, nécessairement écrit, négocié et conclu entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations d'employeurs ou associations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement
- et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés (**par exemple** : CGT, FO, CFTC, CFDT, CFE-CGC).

**Textes de loi :** articles L. 2221-1, L. 2231-1 et L. 2231-3 du Code du travail

Elle vise à déterminer les conditions d'emploi, de formation professionnelle, de travail ainsi que les garanties sociales accordées aux salariés.

La convention collective va donc traiter l'ensemble de ces thèmes, ce qui la différencie de l'accord collectif qui ne traite qu'un ou plusieurs thèmes.

La convention collective peut être conclue à différents niveaux de négociation :

- l'accord interprofessionnel : il concerne une ou plusieurs catégories professionnelles
- l'accord de branche : il concerne l'activité de l'ensemble d'une profession
- l'accord de groupe : il concerne l'activité d'un groupe d'entreprise
- l'accord d'entreprise ou d'établissement : il concerne l'activité de l'entreprise ou de l'établissement.

**Texte de loi :** article L. 2221-2 du Code du travail

## b. Thèmes abordés dans la convention collective

Ainsi, la convention collective va notamment aborder les points suivants :

- **L'embauche** : période d'essai, salaires minima, primes, classification des emplois...
- **L'exécution du contrat de travail** : durée du travail, travail de nuit, travail des jours fériés, temps partiel, congés exceptionnels (mariage, naissance, décès ...), maintien de la rémunération durant l'arrêt de travail, maladie professionnelle, maternité, garantie d'emploi en cas de maladie, maladie et congés payés...
- **La rupture du contrat de travail** : durée du préavis, dispense de préavis, heures pour recherche d'emploi, montant de l'indemnité de licenciement
- **Les garanties sociales** : mutuelle, prévoyance,...

Elle peut également déterminer la catégorie de personnel à laquelle les salariés appartiennent et les dispositions qui en découlent comme la rémunération ou l'avancement.

## c. Utilité de la convention collective

Une convention collective peut compléter la loi. En effet, souvent le Code du travail ne prévoit rien sur certains points visant à organiser les conditions de travail au sein de l'entreprise. Dans cette hypothèse, la convention collective va pallier ce vide.

C'est le cas, par exemple, pour l'octroi de primes particulières aux salariés.

Enfin, une convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables pour les salariés. C'est le cas, notamment, lorsqu'il est prévu qu'une indemnité de licenciement peut être accordée à des salariés ne justifiant pas d'un an d'ancienneté au sein de l'entreprise ou lorsque les salariés peuvent bénéficier de plus de 5 semaines de congés payés par an.

**Texte de loi :** article L. 2251-1 du Code du travail

Néanmoins, depuis la loi du 4 mai 2004, une convention collective peut déroger à la loi dans un sens moins favorable aux salariés.

## 2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?

Pour savoir si une convention collective vous est applicable, il faut que l'employeur soit signataire de la convention collective ou encore qu'il soit affilié à une organisation patronale signataire de la convention collective (par exemple le MEDEF, la CGPME...). L'employeur peut également décider d'appliquer volontairement tout ou partie d'une convention collective de son choix.

Enfin, il est très fréquent que la convention collective soit étendue ou élargie. Cela implique qu'elle s'applique à tous les employeurs dont l'entreprise relève du champ d'application de cette convention, même s'il n'était pas signataire. Lorsque l'employeur est tenu d'appliquer une convention collective, tous les salariés doivent en bénéficier, sauf cas particuliers. Enfin, la convention collective qui est applicable doit obligatoirement être mise à disposition dans votre entreprise.

Pour déterminer la convention qui est applicable, il existe plusieurs indices.

### a. L'activité de l'entreprise

En principe, la convention collective qui est applicable est celle qui correspond à l'activité principale de votre entreprise.

Chaque convention collective est dotée d'un code APE ou NAF attribué par l'INSEE en fonction de l'activité principale réelle. Ce code n'a qu'un caractère informatif.

**Texte de loi :** *article L. 2261-2 du Code du travail*

En cas de doute, si votre entreprise exerce deux activités économiques, les juges ont décidé que la convention applicable était :

- soit celle correspondant à l'activité occupant le plus grand nombre de salariés, pour les entreprises à caractère industriel
- soit celle correspondant à l'activité procurant le chiffre d'affaires le plus élevé, pour les entreprises à caractère commercial.

#### **La position des juges :**

Lors de la fusion entre la société de pâtes Panzani et la société de conserves William Saurin, le nombre de salariés affectés à la fabrication de pâtes était plus important que celui des salariés affectés à la fabrication de conserves. Les juges ont ainsi décidé que la convention collective des pâtes alimentaires était celle à appliquer. *Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de cassation du 23 avril 2003, n°01-41196*

Si l'entreprise exerce des activités à la fois industrielles et commerciales, le critère lié à l'effectif est retenu si le chiffre d'affaires de l'activité industrielle est égal ou supérieur à 25 % du chiffre d'affaires total.

**Texte de loi :** *Réponse ministérielle du 5 mai 1971, n°10230*

### b. La notice d'information remise au moment de l'embauche

Une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement doit être remise aux salariés au moment de l'embauche, sauf si une convention de branche ou un accord professionnel prévoit des conditions différentes.

Cette notice n'est nullement un résumé de la convention collective, elle peut notamment contenir des références aux textes applicables, le lieu de consultation de ces textes, des explications sur leur nature.

Toutefois, la loi ne prévoit pas de sanction si l'employeur ne remet pas cette notice.

**Texte de loi :** *article R. 2262-1 du Code du travail*

#### **La position des juges :**

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche et qu'il a pu en prendre connaissance.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-445159*

De même, les juges ont considéré qu'un employeur ne peut reprocher à un salarié de ne pas avoir demandé le bénéfice d'un droit conventionnel (pour refuser de lui payer des congés supplémentaires prévus dans la convention collective) dès lors que lui-même n'établit pas avoir respecté ses obligations d'information du salarié sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 5 mai 2009, n°07-45016*

### c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie

L'employeur a l'obligation de faire figurer sur les bulletins de paie la convention collective applicable dans l'entreprise. Si le bulletin de paie ne mentionne pas l'intitulé de cette convention collective, les salariés peuvent prétendre à l'obtention de dommages et intérêts.

**Textes de loi :** articles R. 3243-1 à -5 du Code du travail

#### **La position des juges :**



Les juges considèrent que l'absence d'information sur la convention collective applicable par l'employeur (défaut d'indication de la convention collective et du coefficient hiérarchique correspondant sur le bulletin de salaire et le défaut d'affichage sur le lieu de travail de l'avis relatif à cette même convention collective), cause nécessairement un préjudice au salarié que l'employeur est tenu de réparer par l'allocation d'une indemnité.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mai 2010, n° 09-40265.*

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le bulletin de paie vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 novembre 1998, n°96-42991.*

**A savoir :** Un salarié peut se prévaloir de la convention collective inscrite sur son bulletin de paie si celle-ci est plus favorable.

Toutefois, l'employeur peut démontrer qu'il s'agissait d'une erreur.

Ainsi, s'il prouve qu'il y a bien eu erreur, le salarié dépendra de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise.

#### **La position des juges :**

Les juges rappellent que si le bulletin de paie mentionne une autre convention collective que celle qui est applicable dans l'entreprise eu égard à son activité principale, le salarié peut s'en prévaloir (*arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 7 février 2007, n°05-44201*), à charge pour l'employeur de démontrer qu'il s'agit d'une erreur (*arrêt de la Chambre sociale du 15 novembre 2007, n°06-44008*).

### **d. Les mentions du contrat de travail**

L'indication d'une convention collective dans le contrat de travail implique l'engagement de l'employeur à appliquer cette convention même s'il ne s'agit pas de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise. Cette mention contractuelle vaut reconnaissance de son application.

#### **La position des juges :**

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le contrat de travail vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 décembre 2000, n°98-43452.*

Cependant, les salariés peuvent exiger, de façon individuelle devant le Conseil de prud'hommes, l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de l'activité principale de l'entreprise, dès lors que celle-ci leur est plus favorable.

#### **La position des juges :**

L'indication de la convention collective dans le contrat de travail ne saurait interdire au salarié d'exiger l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de son activité principale, dès lors que celle-ci lui est plus favorable.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 juillet 2000, n°98-42949*

**A savoir :** la mention de la convention collective dans le contrat de travail n'est pas une obligation, sauf dispositions contraires prévues par accord de branche ou convention collective.

### **e. L'affichage dans l'entreprise**

L'employeur doit afficher un avis à l'emplacement destiné à la communication au personnel, qui se trouve généralement sur les panneaux d'affichage situés près de la direction des ressources humaines ou dans les espaces communs. Mais il n'a pas l'obligation de remettre le texte intégral de la convention collective aux salariés.

#### **Cet avis doit comporter :**

- l'intitulé des conventions et accords collectifs en vigueur dans l'entreprise (c'est-à-dire qu'ils doivent être à jour)
- l'endroit où ces textes sont mis à disposition
- les modalités permettant de les consulter pendant le temps de travail

**A savoir :** un exemplaire à jour de la convention collective doit être tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail.

A défaut, l'employeur encourt une double sanction :

- des sanctions pénales pour non respect de l'affichage
- une inopposabilité aux salariés de la convention collective

Si l'entreprise est dotée d'un intranet, l'employeur a l'obligation d'y faire figurer un exemplaire de la convention collective à jour.

**Textes de loi :** articles R. 2262-1 et R. 2262-3 du Code du travail

#### **La position des juges :**

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche, qu'il a pu en prendre connaissance et que cette clause est obligatoire.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-44515*

Or les juges ont par exemple considéré que l'absence d'affichage rend l'accord ou la convention collective inopposable aux salariés qui n'auraient pas été informés de son existence ni mis en mesure d'en prendre connaissance.

*Voir notamment un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 31 mai 1989 n°86-42515 concernant un préavis conventionnel de démission.*

#### **f. La mise à disposition des représentants du personnel**

Un exemplaire de la convention collective doit être remis aux représentants du personnel élus (comité d'entreprise et délégués du personnel) ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés.

**A savoir :** si l'employeur refuse d'appliquer la convention collective nationale étendue correspondant à son activité, les syndicats peuvent en demander l'exécution en justice, le non-respect de la convention étant de nature à causer nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de l'ensemble de la profession.

**Texte de loi :** *articles L. 2132-3, L. 2262-9 à -11 et R. 2262-2 du Code du travail.*

#### **g. L'information auprès de l'inspecteur du travail**

L'employeur (ou la partie la plus diligente) a l'obligation de déposer un exemplaire de la convention collective auprès de l'inspection du Travail dont dépend l'entreprise ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les salariés peuvent demander auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), la convention collective qui est applicable.

**Texte de loi :** *articles D. 2231-2 et suivants, R. 2231-9 du Code du travail.*

**A noter :** il se peut que vous ne soyez soumis à aucune convention collective parce que :

- soit l'activité réelle de l'entreprise n'entre pas dans le champ d'application des textes conventionnels existants
- soit l'employeur n'est pas affilié à une organisation patronale signataire ou qu'il n'est pas lui-même signataire

Dans ce cas, l'employeur peut choisir d'appliquer volontairement une convention collective, mais il n'y est pas obligé.

Si celui-ci n'applique aucune convention collective volontairement, il est tenu de respecter les règles minimales prévues par le Code du travail (comme la durée du travail, les congés payés, la procédure de licenciement, les institutions représentatives du personnel) et la loi de mensualisation du 19 janvier 1978 qui s'applique à tous les salariés, sauf aux travailleurs à domicile, saisonniers, temporaires et intermittents (notamment une seule paie par mois, salaire mensuel lissé indépendant du nombre réel de jours travaillés dans le mois).

### 3. Comment s'applique une convention collective ?

#### a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail

Le droit du travail fournit un cadre légal, auquel nul ne peut déroger par contrat ou accord collectif sauf dans un sens plus favorable pour vous. Ainsi, si la convention collective prévoit une disposition plus favorable concernant le salaire, appelés minima, l'employeur sera tenu d'appliquer cette disposition en lieu et place du SMIC instauré par la loi.

**Attention :** un accord de branche peut primer sur les dispositions du Code du travail même s'il est moins favorable au salarié (par exemple concernant le repos quotidien de onze heures).

#### b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs

##### Avec un accord de branche

Un accord de branche peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention collective ayant un champ d'application plus large, sauf si cette convention stipule expressément qu'on ne peut y déroger en tout ou partie.

**Texte de loi :** *article L. 2252-1 du Code du travail*

##### Avec un accord d'entreprise

Les accords d'entreprise peuvent comporter des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables pour les salariés. Mais ils peuvent également prévoir des dispositions moins favorables (sauf dispositions contraires de l'accord de branche) que celles fixées par une convention collective ayant un champ d'application plus large sauf dans quatre domaines impératifs :

- les salaires minima
- les classifications
- les garanties collectives de protection sociale complémentaire
- le financement de la formation professionnelle.

**Textes de loi :** *articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du Code du travail*

##### **La position des juges :**

Les juges rappellent que pour déterminer quel accord de branche ou d'entreprise est le plus favorable, il faut comparer avantage par avantage et de façon globale, c'est-à-dire en prenant en considération l'intérêt de l'ensemble des salariés et non celui de tel ou tel d'entre eux.

*Arrêt de la Chambre sociale du 14 novembre 2007, n° 06-42200.*

##### Avec un accord de groupe

Un accord de groupe ne peut pas déroger à une convention collective dans un sens moins favorable au salarié sauf disposition expresse d'une convention de branche ou accord interprofessionnel.

**Texte de loi :** *article L. 2232-35 du Code du travail.*

#### c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail

Les clauses d'une convention collective s'appliquent au contrat de travail sauf si les clauses de celui-ci sont plus favorables. Dans ce cas, les clauses moins favorables ne sont pas applicables. C'est ce que l'on appelle le principe de faveur.

Deux situations sont donc envisageables :

- 1er cas : la convention collective contient des clauses plus favorables que les clauses insérées dans le contrat de travail : dans ce cas, les clauses de la convention collective s'appliquent au contrat de travail

- 2ème cas : le contrat de travail contient des clauses plus favorables que celles de la convention collective : dans ce cas, ce sont les dispositions du contrat de travail qui auront vocation à s'appliquer

**Texte de loi :** *article L.2254-1 du Code du Travail*

**La position des juges :**

Les juges considèrent que votre contrat de travail peut comporter des clauses plus favorables que la convention collective ou ajouter d'autres avantages que ceux prévus par la convention. Mais il ne peut pas prévoir de dispositions moins favorables (changement de coefficient hiérarchique par exemple).

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1990, n°87-42499.*

**A savoir :** les avantages ayant le même objet ou la même cause prévus à la fois par la convention collective et par le contrat de travail **ne peuvent se cumuler** car c'est la disposition la plus favorable pour les salariés qui doit s'appliquer, sauf si le contrat de travail prévoit ce cumul (contrat prévoyant le cumul d'une indemnité en cas de rupture du contrat de travail, avec l'indemnité conventionnelle de licenciement).

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 juin 2007, n°05-43055.*

Cependant, l'employeur peut faire référence à la convention collective dans le contrat de travail. Il s'engage donc à appliquer cette convention collective.

**La position des juges :**

Les juges considèrent que l'employeur peut imposer au salarié une mobilité prévue dans la convention collective applicable à l'entreprise et sans que celle-ci soit reprise dans le contrat de travail. Il faut toutefois que :

- cette disposition conventionnelle se suffise à elle-même et définisse précisément une zone géographique d'application, comme pour la clause inscrite dans le contrat de travail

- le salarié ait été informé de l'existence de la convention au moment de son engagement et mis en mesure d'en prendre connaissance.

Ainsi, si la clause de mobilité conventionnelle ne définit pas de façon précise sa zone géographique d'application, elle « ne saurait constituer une clause de mobilité licite directement applicable au salarié en l'absence de clause contractuelle de mobilité ».

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 24 janvier 2008, n°06-45088.*

**A noter :** si les dispositions du contrat de travail sont moins favorables, leur application est écartée au profit de la convention collective. Mais si cette dernière disparaît, le contrat peut de nouveau s'appliquer.

**d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral**

Lorsqu'un accord collectif ayant le même objet qu'un usage d'entreprise est conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, cet accord a pour effet de mettre fin à cet usage.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 9 juillet 1996. n° de pourvoi : 94-42773.*

**e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?**

Source de l'avantage	Méthode d'analyse	Appréciation de l'intérêt	Exemple
<b>La convention collective par rapport à la loi</b>	Comparaison avantage par avantage ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le nombre de jours de congés spéciaux pour son mariage
<b>La convention collective par rapport à une autre convention collective</b>	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet)	Intérêt collectif de l'ensemble des salariés	L'ensemble des droits du salarié malade
<b>La convention collective par rapport au contrat de travail</b>	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le calcul de la prime d'ancienneté

**Exemples d'application**

	Prime de panier	Prime d'ancienneté
<b>Convention collective</b>	8 €	0,20 % x 12 mois
<b>Contrat de travail ou loi</b>	10 €	0,10 % x 13 mois

Exemple d'un salarié qui a un salaire de 1200 € par mois.

Pour la prime de panier, peu importe la méthode de comparaison, le contrat de travail ou la loi est plus avantageuse :  $8 \text{ €} < 10 \text{ €}$ . La prime du salarié est de 10 €.

Pour la prime d'ancienneté :

Si on compare groupe d'avantages par groupe d'avantages : on compare  $(0,20\% \times 12 \text{ mois})$  avec  $(0,10\% \times 13 \text{ mois})$ . Donc pour la convention collective, la prime est de 28.80 €. Pour le contrat de travail ou la loi, la prime est de 15,60 €. On applique la convention collective. La prime du salarié est de 28.80 €.

Si on compare avantage par avantage : on compare  $(0,20\%)$  avec  $(0,10\%) \Rightarrow$  pour le premier avantage, on applique la convention collective  $(0,20 \%)$ . Puis on compare  $(12 \text{ mois})$  avec  $(13 \text{ mois}) \Rightarrow$  pour le second avantage, on applique le contrat de travail ou la loi  $(13 \text{ mois})$ . Donc la prime du salarié correspond à  $(0,20 \% \times 13 \text{ mois})$ , c'est-à-dire à 31.20 €.

**A noter** : si votre convention collective prévoit l'octroi d'une prime, le salarié peut en réclamer le bénéfice s'il remplit les conditions d'attribution. Ainsi, il peut saisir le juge d'une demande de rappel de salaire. Le délai pour agir est de 5 ans.

Le point de départ du délai de prescription est le jour de la date d'échéance du salaire.

**La position des juges** :

Le fait pour un salarié de ne pas réclamer le paiement de ses salaires et de continuer à travailler alors qu'il n'était pas payé depuis 4 mois ne suffit pas à caractériser la volonté non équivoque de renoncer à sa créance salariale.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 janvier 2005, n°02-47685.*

## 4. Quels sont les évènements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?

### a. La convention collective qui est applicable est révisée

La révision d'une convention collective permet d'adapter ses dispositions par la voie d'avenants, comme pour le contrat de travail. L'avenant de révision remplace par de nouvelles dispositions tous les thèmes qui ont été révisés. La convention collective prévoit les formes dans laquelle elle est révisée au moment de sa signature.

**Texte de loi :** *article L. 2222-5 du Code du travail.*

### b. La convention collective qui est applicable est dénoncée

La dénonciation est l'acte par lequel l'une des parties signataires de la convention collective entend se désengager. Comme pour le contrat de travail, la convention collective peut être à durée déterminée (maximum 5 ans) ou à durée indéterminée. Même si celle-ci est à durée déterminée, elle continue à produire ses effets après sa date d'extinction si elle n'est pas dénoncée.

**Textes de loi :** *articles L. 2222-4 et L. 2222-6 du Code du travail.*

Lorsque la convention collective est dénoncée, elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Si aucun nouvel accord n'a été conclu dans ces délais, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord mis en cause. L'avantage individuel acquis est celui qui au jour de la dénonciation de la convention procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 mars 2001, n°99-45651*

### c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique)

La modification de l'activité de l'entreprise ou la modification de sa situation juridique (fusion, absorption, cession, scission,...) peut remettre en cause l'application des conventions et accords collectifs qui étaient applicables jusqu'à présent.

Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord collectif est mise en cause dans l'entreprise en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet dans les mêmes conditions que la dénonciation (cf. « a. La convention collective qui m'est applicable est dénoncée »).

### d. La disparition des organisations signataires

Lorsque les organisations signataires ont disparu, la convention collective continue de produire effet. Cette disparition produit les mêmes effets que la dénonciation. La convention reste en vigueur pendant un an augmenté du délai de préavis de 3 mois. Si à l'expiration de ce délai de 15 mois, il n'y a pas eu de négociations, les salariés conservent les avantages individuels acquis.

#### **La position des juges :**

Les juges ont estimé que la convention, en cas disparition des organisations signataires, continue de produire effet conformément à l'article L. 2261-14 du Code du travail.

*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 16 mars 1995, n°94-40210.*

Si l'organisation syndicale signataire n'est plus représentative, la convention collective continue d'être appliquée.

**Texte de loi :** *article L. 2261-14-1 du Code du travail.*

## 5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?

### a. Savoir chercher dans sa convention collective

Une convention collective est généralement composée comme suit :

<b>Préambule</b>	Il présente la convention, son champ d'application (entreprises auxquelles elle est applicable)
<b>Clauses générales</b>	Elles traitent de toute la relation de travail y compris les avantages sociaux lorsque la convention collective en prévoit. Exemple de thèmes que vous retrouverez dans cette rubrique : <ul style="list-style-type: none"><li>- Droit syndical</li><li>- Embauche (période d'essai)</li><li>- Egalité des rémunérations hommes/femmes</li><li>- Temps de travail</li><li>- Licenciement (indemnités, préavis)</li></ul>
<b>Annexes</b>	Essentiellement sur les classifications (cadres, agent de maîtrise ; employés), les salaires minima, les différents barèmes (déplacements)
<b>Accords et avenants</b>	Annexe sur une catégorie de salariés (par exemple les cadres), sur les salaires, sur la réduction du temps de travail, institution d'une mutuelle d'entreprise...

N'hésitez pas à vous reporter au sommaire de la convention collective qui vous est applicable. Par exemple, si vous cherchez le montant **des indemnités de licenciement**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « licenciement » ou « rupture du contrat de travail ».

Autre exemple, si vous cherchez **le nombre de jours de congés payés**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « congés » ou « exécution du contrat de travail ».

Si vous cherchez **le salaire minimum**, n'hésitez pas à regarder dans les annexes en fonction de son statut (ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise, cadre).

### b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?

Dans une grille de classification, les emplois sont classés en plusieurs niveaux eux-mêmes subdivisés en échelons. Ainsi, une grille de classification est une nomenclature qui divise en classes, niveaux, échelons et coefficients.

Les classes sont construites généralement autour de 4 critères :

- le type d'activité
- l'autonomie
- la responsabilité
- la compétence.

#### Exemple de grille de classification :

CATÉGORIE		DÉFINITION	FORMATION souhaitée ou équivalence	CLASSE min.	COEFF. minimum en 2009	EXEMPLE d'emploi
1 (agent de service)	1A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches simples, répétitives, n'exigeant aucune formation.	Niveau VI et / ou expérience professionnelle	1	297	Femmes de ménage, de service, gardiens...
	1B	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches prescrites nécessitant la connaissance du travail et éventuellement la prise d'initiatives.	CAP, BEP et / ou expérience niveau V	2	307	Aide cuisine, ouvrier d'entretien, jardinier, réceptionniste, lingère...
2 (agent de maîtrise)	2A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches exigeant une autonomie dans la mise en oeuvre et la réalisation en temps donné et dans un domaine défini.	BEP, BT, bac et / ou expérience niveau IB	3	317	Cuisinier, employé administratif, ouvrier hautement qualifié, aide bibliothécaire
	2B	Personnels assurant la prise en charge d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une conception des moyens et leur mise en oeuvre, éventuellement la coordination du travail d'autres employés.	DEFA, bac + 2 et / ou expérience professionnelle niveau III	5	337	Animateur, secrétaire, maîtresse de maison, chef cuisinier, comptable..
3 (cadre)	3A	Personnels ayant reçu délégation du directeur pour organiser, assurer et contrôler en accord avec lui et sous sa responsabilité, le fonctionnement du service.	Bac + 3 et / ou expérience niveaux III ou II	12	406	Directeur adjoint, chef comptable, économiste, bibliothécaire
	3B	Responsable du fonctionnement du foyer, disposant de toute l'autorité et des moyens nécessaires à cette fonction.	Bac + 3 et expérience, niveau II	14	445	Directeur

Dans cet exemple, pour savoir dans quelle catégorie professionnelle se situe le salarié, il faut se référer :

- à la définition du poste telle que déterminée sur la fiche de poste et/ou dans le contrat de travail (« DEFINITION »)
- au niveau de formation du salarié (« FORMATION souhaitée ou équivalence »)
- au type de poste proposé (« EXEMPLE d'emploi »)

L'employeur pourra ainsi déterminer le statut (« CATEGORIE ») ainsi que les niveaux et échelons du salarié.

Après avoir déterminé la catégorie à laquelle le salarié appartient, l'employeur doit identifier la classe minimum qui lui correspond (« CLASSE Minimum »). Ainsi, par exemple, si le salarié est dans la catégorie 2B, sa classe minimum est de 5.

**A noter :** dans cet exemple, l'employeur peut classer le salarié dans une classe supérieure à la classe 5 (par exemple, en classe 10). A l'inverse, il ne pourra en aucun cas le positionner en classe 3, classe inférieure.

En fonction de cela, l'employeur peut déterminer le coefficient du salarié en utilisant le tableau de coefficients tel que celui reporté ci-dessous. Ainsi, plus le salarié sera qualifié et expérimenté, plus son coefficient sera élevé.



### Exemple de grille de coefficients

CLASSE	COEFFICIENT
1	297
2	307
3	317
4	326
5	337
6	347
7	357
8	367
9	377
10	387
11	297
12	406
13	435
14	445
15	475
16	505
17	535
18	564
19	605
20	655

Toujours sur notre exemple, si le salarié est positionné en classe 6, son coefficient sera de 347 au minimum. En effet, l'employeur peut attribuer un coefficient supérieur à ce minimum mais jamais un coefficient inférieur.

Enfin, pour connaître la base de salaire du salarié, il suffit de se référer à la valeur du point inscrite dans la convention collective. Il faudra donc multiplier son coefficient par la valeur du point en vigueur.

### **c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?**

Dans votre convention collective, une grille de salaires minima représente le seuil minimal de salaires notamment en fonction du coefficient du salarié. Ces minima ne peuvent en aucun cas être inférieurs au SMIC.

La grille de salaires applicable à votre entreprise est la dernière entrée en vigueur, les grilles de salaires précédentes n'étant plus applicables. Vous devez faire attention à la date à laquelle commence à s'appliquer la nouvelle grille de salaires (par exemple, certains accords ne sont pas applicables immédiatement ou sont même rétroactifs).

**Textes de loi :** *articles L. 2241-1 et L. 2242-8 du Code du travail.*

L'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum ainsi que ses accessoires prévus par la convention collective applicable. Faute de quoi, il s'expose :

- à des sanctions pénales (une amende de 4ème classe, soit au maximum 750 euros)
- à une action en paiement de rappel de salaire.

**Textes de loi :** *articles R. 2263-3 et R. 2263-4 du Code du travail ; article 131-13 du Code pénal.*

### **La position des juges :**

Les juges rappellent que l'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum prévu par la convention collective applicable  
*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 octobre 2011, n°10-17396*

Ainsi, si l'employeur ne verse pas un salaire au moins égal au minimum conventionnel, le salarié dispose d'une action en justice en paiement de rappel de salaires devant le Conseil de prud'hommes compétent. Il pourra également bénéficier de dommages et intérêts. Toutefois, il ne pourra obtenir un rappel de salaires seulement sur les 5 dernières années.

**Texte de loi :** *article L. 3245-1 du Code du travail.*

**A noter :** les grilles de salaires doivent être renégociées chaque année par les partenaires sociaux liés par une convention de branche ou un accord professionnel. De plus, l'employeur doit engager dans l'entreprise une négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs.

S'il n'engage pas les négociations sur les salaires ou s'il ne convoque pas les parties à la négociation dans les 15 jours qui suivent la demande d'une des organisations syndicales, il s'expose à des sanctions pénales pour délit d'entrave :

- 1 an d'emprisonnement

- 3 750 euros d'amende

De plus, il s'expose à la perte partielle ou totale du bénéfice des allègements des charges sociales s'il en bénéficie. Par exemple, perte des allègements généraux de cotisations dits « allègements Fillon ».

**Texte de loi :** *Circulaire DSS/5B/DGT n°2009-145 du 29 mai 2009.*

#### **d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?**

Les avenants permettent de réviser les dispositions de la convention collective. Ils sont négociés par les partenaires sociaux (n'hésitez pas à vous reporter au point 4.a. de notre dossier « La convention collective qui m'est applicable est révisée »).

Les avenants annulent et remplacent les dispositions de la convention collective et/ou les avenants plus anciens dès lors qu'ils portent sur le même thème. En effet, chaque avenant précise son champ d'application et quels articles de la convention collective il modifie.

#### **Exemple d'avenant, Avenant n° 34 du 16 avril 2010 relatif aux primes de la Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990.**

L'annexe III « Cadres » à la convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990 (idcc n° 7014) est modifiée.

##### **Article 1er**

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'**article 8** qui figurent en **annexe III « Cadres »** sont majorées de 12 € pour les déplacements en semi-nocturne.

##### **Article 2**

La date d'application de ces nouvelles dispositions est fixée au **1er avril 2010**.

Dans notre exemple, cet avenant du 16 avril 2010 modifie une prime forfaitaire d'éloignement pour les cadres. L'avenant modifie l'article 8 de l'annexe III de la convention collective (article 1er). Il s'applique rétroactivement au 1er avril 2010. L'avenant à prendre compte est celui qui est le plus récent.

*Sur les conventions collectives éditées par Juritravail, vous trouverez toujours un sommaire en début d'ouvrage ainsi que les derniers avenants pour avoir toujours à portée de main votre convention collective à jour.*

ISBN : 978-2-7597-2526-7