

JEUX, JOUETS, ARTICLES DE FÊTES, VOITURES D'ENFANTS (INDUSTRIE)

Brochure n° 3130

Générée le 01/07/2016



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

Convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991. Etendue par arrêté du 8 juillet 1991 JORF 19 juillet 1991.....	1
Texte de base.....	1
Convention collective nationale du 25 janvier 1991.....	1
Chapitre 1er.....	1
Préambule.....	1
Objet de la convention.....	2
Champ d'application.....	2
Durée de la convention.....	3
Procédure de révision et de dénonciation Révision.....	4
Avantages acquis.....	4
Commission nationale paritaire.....	4
Dépôt de la convention.....	4
Chapitre II : Communication, formation, participation.....	5
Préambule.....	5
Communication.....	5
Formation.....	5
Participation et association des salariés aux performances de l'entreprise.....	6
Chapitre III : Exercice du droit syndical Représentants du personnel.....	7
Liberté d'opinion, droit syndical.....	7
Exercice du droit syndical.....	7
Permanent syndical.....	7
Représentants du personnel.....	8
Représentants du personnel au CHSCT.....	8
Chapitre IV : Contrat de travail.....	8
Embauchage.....	8
Priorité d'embauchage.....	8
Salariés jeunes et âgés.....	9
Formalités d'embauchage.....	9
Période d'essai.....	9
Statut du salarié.....	9
Dispositions concernant le personnel féminin.....	10
Réglementation des absences pour service national ou périodes militaires.....	10
Ancienneté.....	10
Absences pour maladie ou accident.....	11
Licenciement.....	11
Préavis.....	12
Départ en retraite.....	12
Certificat de travail.....	12
Chapitre V : Classification des emplois.....	13
Préambule.....	13
Chapitre VI : Rémunération.....	20
Salaire minimum garanti.....	20
Travail de nuit, des dimanches et jours fériés.....	20
Prime de panier.....	21
Bulletin de paie.....	21
Jeunes salariés.....	22
Mutation temporaire et mutation définitive.....	22
Périodes militaires obligatoires.....	22
Liste et indemnisation des jours fériés.....	22
Chapitre VII : Durée du travail, congés.....	23
Durée annuelle du travail.....	23
Heures supplémentaires, salaire effectif.....	23
Heures de dérogation.....	23
Absences.....	24
Absences pour motif grave ou cas fortuit.....	24
Absences non justifiées.....	24
Congés payés.....	24
Congé parental d'éducation.....	25
Congés exceptionnels pour événements de famille.....	25
Congé naissance.....	26
Chapitre VIII Statuts particuliers.....	26
Emplois saisonniers.....	26
Constatation.....	26
Démonstrateurs (trices).....	26
Travailleurs à domicile.....	27
Définition.....	27
Rémunération.....	27
Congés exceptionnels pour événements de famille.....	27
Chapitre IX - Mises à jour et avenants.....	27
Mises à jour et avenants.....	27
Prévoyance pour les salariés qui, totalisant 160 trimestres et plus de cotisations, aux régimes de base d'assurance vieillesse, cessent toute activité d'une manière anticipée.....	27
Tableau comparatif des représentants du personnel.....	28
Remboursement des frais forfaitaires aux délégués syndicaux.....	33

Sommaire

Convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991. Etendue par arrêté du 8 juillet 1991 JORF 19 juillet 1991.

Mises à jour et avenants.....	33
Prévoyance.....	33
Prestations.....	34
Date d'effet.....	34
Garantie collective dépendance.....	34
Mises à jour et avenants.....	34
Forfaits annuels.....	34
Textes Attachés.....	38
Annexe I : Ouvriers et employés CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 25 janvier 1991.....	38
CHAPITRE VIII.....	38
Statuts particuliers.....	38
Champ d'application.....	38
Paie au mois.....	38
Période d'essai.....	38
Annexe I Ouvriers et employés.....	38
Maladie et accident.....	38
Préavis.....	39
Indemnité de licenciement.....	39
Annexe II : Techniciens et agents de maîtrise CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 25 janvier 1991.....	40
CHAPITRE VIII.....	40
Statuts particuliers.....	40
Champ d'application.....	40
Paie au mois.....	40
Période d'essai.....	40
Maladie et accident.....	41
Annexe II T.A.M. (techniciens, agents de maîtrise).....	41
Préavis.....	41
Indemnité de licenciement.....	42
Indemnité de départ en retraite.....	42
Annexe III : Ingénieurs et cadres CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 25 janvier 1991.....	42
CHAPITRE VIII.....	42
Statuts particuliers.....	42
Champ d'application.....	42
Accords particuliers.....	42
Modification du contrat.....	43
Durée du travail.....	43
Déplacements professionnels.....	43
Changement de résidence.....	43
Maladie et accident.....	43
Annexe III ingénieurs et cadres.....	44
Préavis.....	44
Indemnité de licenciement.....	44
Engagement, période d'essai.....	45
Accord collectif de prévoyance (personnel non cadre) Avenant n° 4 du 27 avril 1993.....	45
Objet - Champ d'application.....	45
Garanties incapacité-invalidité au profit du personnel non cadre.....	45
Garanties décès.....	46
Mise en oeuvre du régime.....	47
Cotisations.....	48
Date d'effet.....	48
Modification - Dénonciation - Résiliation.....	48
Dépôt - Demande d'extension.....	49
Accord collectif de prévoyance (régime cadres) Avenant n° 5 du 27 avril 1993.....	49
Objet - Champ d'application.....	49
Garanties incapacité-invalidité au profit du personnel cadre.....	50
Garantie décès.....	50
Mise en oeuvre du régime.....	51
Cotisations.....	52
Date d'effet.....	52
Modification - Dénonciation - Résiliation.....	52
Dépôt - Demande d'extension.....	53
Régime de prévoyance des salariés Protocole d'accord technique du 27 avril 1993.....	53
PREAMBULE.....	53
Bilans annuels établis par l'A.G.R.R.-Prévoyance.....	53
Définition des garanties.....	54
Clauses communes aux garanties incapacité - invalidité.....	54
Adhésion des entreprises.....	54
Cotisations.....	55
Action sociale.....	56
Date d'effet - Durée du protocole.....	56
Régime de prévoyance - Mise en place d'un conseil paritaire de surveillance Protocole de gestion du 27 avril 1993.....	56
Création d'un conseil paritaire de surveillance.....	56
Réunions et rôle du conseil paritaire de surveillance.....	56

Sommaire

Convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991. Etendue par arrêté du 8 juillet 1991 JORF 19 juillet 1991.

Frais de fonctionnement du conseil paritaire de surveillance.....	57
Date d'effet.....	57
Avenant n° 3 du 28 octobre 1993 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail.....	57
Préambule.....	57
Paragraphe 1er Durée de travail - Heures supplémentaires.....	58
Paragraphe 2 Modulation de la durée hebdomadaire de travail.....	58
Paragraphe 3.....	60
Paragraphe 4 "Chapitre VII".....	60
Annexe.....	60
Avenant n° 9 relatif aux objectifs et aux moyens de la formation professionnelle. Etendu par arrêté du 24 octobre 1995 JORF 4 novembre 1995 modifié par arrêté du 28 juin 1996 JORF 29 juin 1996.....	63
Avenant n° 9 sur les objectifs et moyens de la formation professionnelle.....	65
III. - Dispositions relatives à l'instance paritaire de la section professionnelle mise en place au sein de l'O.P.C.I.B.....	65
AVENANT AU PROTOCOLE D'ACCORD TECHNIQUE DU REGIME DE PREVOYANCE Avenant n° 1 du 22 février 1996.....	68
Définition des garanties.....	68
Cotisations.....	68
Frais de gestion.....	68
Gestion courante.....	68
Date d'effet.....	69
Avenant n° 18 du 22 juin 1999 relatif à la réduction, à l'aménagement du temps de travail et à l'emploi.....	69
Préambule.....	69
Paragraphe 1 - Dispositions d'accompagnement pour le passage aux 35 heures.....	69
Paragraphe 2 - Réduction du temps de travail à 35 heures par jours de repos supplémentaires ou par réduction de la durée hebdomadaire, ou par réduction de la durée quotidienne.....	70
Paragraphe 3 - Annualisation du temps de travail.....	71
Paragraphe 4 - Rémunération.....	72
Paragraphe 5 - Dispositif spécifique aux salariés à temps partiel.....	72
Paragraphe 6 - Dispositif spécifique au personnel cadre et au personnel d'encadrement.....	73
Paragraphe 7 - Dispositions diverses. - Temps de travail effectif. - Définition.....	73
Annexe I.....	73
Compte individuel de compensation Période du 1er janvier 2000 au du 31 décembre 2000.....	74
Avenant n° 21 du 31 octobre 2002 relatif au remboursement des frais forfaitaires aux délégués syndicaux.....	75
Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes Lettre d'adhésion du 6 décembre 2004.....	75
Avenant modifiant les avenants 4 et 5 relatifs au régime de prévoyance Avenant n° 27 du 15 décembre 2005.....	75
Modifications apportées.....	76
Date d'effet - Dépôt - Demande d'extension.....	76
Avenant n° 4 du 15 décembre 2005 relatif au régime de prévoyance.....	76
Préambule.....	76
Modifications apportées.....	76
Date d'effet.....	77
Avenant n° 5 du 1er décembre 2006 relatif à la prévoyance.....	77
Préambule.....	77
Modifications apportées.....	77
Date d'effet.....	77
Avenant n° 32 du 10 juin 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	77
Préambule.....	78
Avenant n° 33 du 10 juin 2009 portant modification de la convention.....	79
Chapitre IV Contrat de travail.....	80
Chapitre VI Rémunération.....	80
Chapitre VII Durée du travail. - Congé.....	81
Chapitre VIII Statuts particuliers.....	81
Chapitre IX Mise à jour et avenants.....	83
Avenant n° 34 du 9 juillet 2009 relatif à la prévoyance.....	83
Préambule.....	84
Avenant n° 35 du 10 septembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle.....	85
Avenant n° 37 du 8 octobre 2009 relatif à la prévoyance du personnel cadre.....	86
avenant n° 38 du 8 octobre 2009 relatif à la prévoyance du personnel non cadre.....	87
Avenant n° 6 du 9 juillet 2009 relatif à la prévoyance.....	88
Préambule.....	88
Avenant n° 1 du 12 avril 2010 relatif à la prévoyance.....	89
Préambule.....	89
Avenant n° 43 du 12 avril 2010 relatif à la prévoyance.....	91
Préambule.....	91
Avenant n° 44 du 12 avril 2010 relatif à la prévoyance.....	92
Préambule.....	92
Avenant n° 45 du 12 avril 2010 relatif à la garantie collective dépendance.....	94
Préambule.....	94
Annexe : Garantie dépendance collective facultative.....	94
Avenant n° 48 du 7 décembre 2010 à l'avenant n° 39 du 25 novembre 2009 relatif à la gestion de l'emploi des seniors.....	99
Préambule.....	99
Avenant n° 49 du 7 décembre 2010 relatif au compte épargne-temps dans le cadre de l'aménagement de fin de carrière.....	100

Sommaire

Convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991. Etendue par arrêté du 8 juillet 1991 JORF 19 juillet 1991.

Préambule.....	100
Avenant n° 2 du 17 janvier 2011 relatif à la prévoyance.....	102
Préambule.....	102
Avenant n° 50 du 7 février 2011 relatif aux forfaits annuels.....	103
Avenant n° 54 du 2 décembre 2011 relatif au départ en retraite.....	105
Avenant n° 58 du 19 septembre 2012 relatif à la prévoyance.....	106
Préambule.....	106
Avenant n° 60 du 17 décembre 2013 modifiant l'avenant n° 4 du 27 avril 1993 (et ses différents avenants) relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre.....	107
Préambule.....	108
Avenant n° 61 du 17 décembre 2013 modifiant l'avenant n° 5 du 27 avril 1993 (et ses différents avenants) relatif au régime de prévoyance du personnel cadre.....	108
Préambule.....	108
Avenant n° 64 du 16 février 2015 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.....	109
Préambule.....	109
I. - Mission de la CPNEFP.....	109
II. - Composition.....	110
III. - Fonctionnement de la CPNEFP.....	110
IV. - Entrée en vigueur et dépôt.....	110
Avenant n° 65 du 1er avril 2015 modifiant l'article 2 du chapitre IX de la convention.....	111
Avenant n° 67 du 22 mai 2015 relatif à la formation professionnelle.....	111
Préambule.....	111
Textes Salaires.....	118
Avenant n° 28 du 31 octobre 2006 relatif aux salaires.....	118
Avenant n° 30 du 27 septembre 2007 relatif aux salaires au 1er janvier 2008 (1).....	119
Accord n° 31 du 21 octobre 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2009.....	120
Avenant n° 40 du 11 décembre 2009 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2010.....	120
Avenant n° 42 du 22 mars 2010 relatif aux salaires minima au 1er avril 2010 (1).....	121
Préambule.....	122
Avenant n° 51 du 7 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011.....	123
Avenant n° 56 du 7 mars 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012.....	124
Avenant n° 59 du 21 février 2013 relatif aux salaires minima au 1er avril 2013.....	125
Avenant n° 62 du 15 avril 2014 relatif aux salaires minima au 1er mai 2014.....	125
Avenant n° 66 du 8 avril 2015 relatif aux salaires minima au 1er mai 2015.....	126
Textes Extensions.....	128
ARRETE du 8 juillet 1991.....	128
ARRETE du 1 octobre 1993.....	128
ARRETE du 15 octobre 1993.....	129
ARRETE du 3 mars 1994.....	129
ARRETE du 29 août 1995.....	129
ARRETE du 24 octobre 1995.....	130
ARRETE du 28 juin 1996.....	131
ARRETE du 26 juillet 1996.....	131
ARRETE du 26 juillet 1996.....	132
ARRETE du 19 janvier 1998.....	132
ARRETE du 1 octobre 1998.....	133
ARRETE du 17 novembre 1999.....	133
ARRETE du 9 décembre 1999.....	134
ARRETE du 27 décembre 2001.....	135
ARRETE du 8 avril 2002.....	135
ARRETE du 23 novembre 2004.....	136
ARRETE du 7 avril 2005.....	136
ARRETE du 7 décembre 2005.....	137
ARRETE du 7 décembre 2005.....	137
ARRETE du 8 mars 2006.....	138
ARRETE du 29 mai 2006.....	138
ARRETE du 13 février 2007.....	139
ARRETE du 21 juin 2007.....	139
Accord du 4 novembre 2015 relatif à la protection sociale complémentaire et à la création d'un régime frais de santé.....	140
Texte de base.....	140
Protection sociale complémentaire et création d'un régime frais de santé.....	140
Préambule.....	140
Les 10 idées reçues du Droit du Travail.....	147
1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence.....	148
2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail.....	149
3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima.....	150
4. La rupture conventionnelle est.....	151
5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de.....	152
6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise.....	153
7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser.....	154
8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de.....	155

Sommaire

Les 10 idées reçues du Droit du Travail

- 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.....156
- 10. Le retard n'est pas un motif de licenciement.....157

Comment lire efficacement sa convention collective.....158

- 1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?.....159
 - a. Définition de la convention collective.....159
 - b. Thèmes abordés dans la convention collective.....159
 - c. Utilité de la convention collective.....159
- 2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?.....160
 - a. L'activité de l'entreprise.....160
 - b. La notice d'information remise au moment de l'embauche.....160
 - c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie.....160
 - d. Les mentions du contrat de travail.....161
 - e. L'affichage dans l'entreprise.....161
 - f. La mise à disposition des représentants du personnel.....162
 - g. L'information auprès de l'inspecteur du travail.....162
- 3. Comment s'applique une convention collective ?.....163
 - a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail.....163
 - b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs.....163
 - c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail.....163
 - d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral.....164
 - e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?.....164
- 4. Quels sont les événements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?.....166
 - a. La convention collective qui est applicable est révisée.....166
 - b. La convention collective qui est applicable est dénoncée.....166
 - c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique).....166
 - d. La disparition des organisations signataires.....166
- 5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?.....167
 - a. Savoir chercher dans sa convention collective.....167
 - b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?.....167
 - c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?.....169
 - d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?.....170

Convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991. Etendue par arrêté du 8 juillet 1991 JORF 19 juillet 1991.

Texte de base

Convention collective nationale du 25 janvier 1991

Fédération nationale des industries du jouet (jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, voitures d'enfants, article de puériculture, modélisme et industries connexes).

Fédération générale des mines et de la métallurgie, FGMM-CFDT ;

Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie, CGC, CFE ;

Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise, FECTAM-CFTC ;

Fédération Force ouvrière, papier, carton, cellulose, CGT-FO.

Fédération des commerces et des services UNSA, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnole Cedex, par lettre du 6 décembre 2004 (BO CC 2005-13).

Chapitre Ier

Préambule

I

En vigueur étendu

La présente convention concerne les industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes.

Il convient de rappeler la spécificité de la profession :

- interdépendance des marchés sur le plan mondial ;
- taille très variée des entreprises et structures non comparables ;
- très grande diversité des produits et des techniques employées ;
- fluctuation du marché en fonction des phénomènes de mode ;
- très grande saisonnalité entraînant la variation d'effectifs et de la durée de travail.

Du fait de ces spécificités la convention collective prévoit un certain nombre d'articles cadres d'une portée générale laissant aux entreprises le soin d'apporter les précisions nécessaires.

Les parties signataires s'engagent à favoriser les négociations au niveau de chaque société afin d'aboutir à des accords d'entreprise pouvant être plus favorables que la convention collective sur certains points.

Objet de la convention

I-1

En vigueur étendu

La présente convention collective nationale est conclue en application du titre III du livre Ier du code du travail.

Elle règle sur le territoire métropolitain, y compris la Corse, les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des deux sexes des établissements dont l'activité relève de l'industrie des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes, tels que désignés à l'article 1-2 ci-après.

Champ d'application

I-2

En vigueur étendu

La présente convention est applicable aux établissements dont l'activité professionnelle est classée sous le numéro suivant de la nomenclature des industries :
54.01. - Jeux, jouets et articles de puériculture.

Ce groupe comprend notamment :

- jeux, jouets en toutes matières ;
- jouets de plein air ou d'intérieur pour enfants ;
- jeux de société et jeux éducatifs ;
- berceaux, parcs, trotteurs ;
- landaus et poussettes.

Il comprend aussi :

- meubles-jouets ;
 - cycles-jouets ;
 - articles de fêtes ;
 - jeux de péritélévision utilisant un écran de type TV.
- NODEP :
- 54.01.01. Poupées.
 - 54.01.02. Jouets en peluche.
 - 54.01.03. Circuits automobiles et trains électriques.
 - 54.01.04. Cycles, jouets et voitures à pédales.
 - 54.01.05. Jouets mécaniques ou électriques divers.
 - 54.01.06. Jeux d'assemblage.
 - 54.01.07. Maquettes et modèles réduits.
 - 54.01.08. Jeux vidéo.
 - 54.01.09. Jeux de société électroniques.
 - 54.01.10. Cartes à jouer, jeux de société divers.
 - 54.01.11. Jeux de plein air.
 - 54.01.12. Jeux et jouets divers.
 - 54.01.13. Coffrets éducatifs.
 - 54.01.14. Déguisements, accessoires pour fêtes, cotillons.
 - 54.01.15. Landaus et poussettes.
 - 54.01.16. Matériel de puériculture.

I-2

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 7 du 30 juin 1994 BO Conventions collectives 94-30.

La présente convention est applicable aux établissements dont l'activité professionnelle est classée sous le numéro suivant de la nomenclature des industries :

36.5. Fabrication de jeux et de jouets en toutes matières

Ce groupe comprend notamment :

- la fabrication de jeux et de jouets en toutes matières.

36.5Z. Fabrication de jeux et jouets

Cette classe comprend notamment :

- la fabrication de poupées et de peluches ;
- la fabrication de jouets à monter ;

- la fabrication de circuits auto et de trains électriques ;
- la fabrication de jeux de société et de cartes à jouer ;
- la fabrication de jeux électroniques et de jeux vidéo ;
- la fabrication de modèles réduits, de jeux d'assemblage, etc. ;
- la fabrication de puzzles, etc.

Z 36.50. Jeux et jouets

Z 36.50.1. Poupées et peluches.

Z 36.50.11. Poupées.

Z 36.50.12. Peluches.

Z 36.50.13. Accessoires pour poupées.

Z 36.50.2. Trains électriques et modèles réduits.

Z 36.50.20. Trains électriques et modèles réduits.

Z 36.50.3. Jouets divers pour enfants.

Z 36.50.31. Jouets à roues.

Z 36.50.32. Puzzles.

Z 36.50.33. Autres jouets.

Z 36.50.4. Jeux de sociétés et divertissements.

Z 36.50.41. Jeux de cartes.

Z 36.50.42. Jeux vidéo.

35.4C. Fabrication de bicyclettes

Cette classe comprend notamment :

- la fabrication de bicyclettes (considérées comme produits jouets).

36.4Z. Fabrication d'articles de sport.

Cette classe comprend notamment :

- la fabrication d'articles et de matériel pour les sports et les jeux de plein air ou de salle (considérées comme produits jouets).

36.6E. Autres activités manufacturières nca

Cette classe comprend notamment :

- la fabrication de landaus et de poussettes et autres articles de puériculture ;
- la fabrication d'articles pour fêtes et autres divertissements.

E 36.63.71. Articles pour fêtes et divertissements.

E 36.63.72. Landaus et poussettes et autres articles de puériculture.

Durée de la convention

I-3
En vigueur étendu

La présente convention collective est conclue pour un an ; elle prendra effet à la date du 1er février 1991.

Son application se poursuivra ensuite d'année en année par tacite reconduction.

Procédure de révision et de dénonciation Révision

I-4 En vigueur étendu

Révision :

La présente convention est révisable au gré des parties. Toute partie signataire introduisant une demande de révision devra l'accompagner d'un projet sur les points à réviser.

Les discussions devront s'engager dans les 30 jours suivant la date de la demande de révision.

Dénonciation :

La dénonciation de la présente convention pourra être totale ou partielle et ne concerner, ainsi, qu'un ou plusieurs de ses articles.

La dénonciation par l'une des parties contractantes devra être portée à la connaissance de toutes les autres parties signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception, le préavis à observer étant de 3 mois avant l'expiration de la période contractuelle en cours.

La déclaration de dénonciation totale ou partielle doit en outre être déposée, contre récépissé, en 5 exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi du lieu de la dénonciation.

Les discussions devront s'engager dans les 30 jours suivant la date d'expiration de ce préavis.

La partie qui dénoncera la convention de façon totale ou partielle devra accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau projet relatif à la convention collective ou aux articles mis en cause.

La convention ou les articles dénoncés dans les conditions ci-dessus resteront en vigueur durant une période maximale d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Avantages acquis

I-5 En vigueur étendu

La présente convention ne peut être en aucun cas la cause de restrictions aux avantages individuels acquis antérieurement à la date de sa signature, au titre de l'ancienne convention collective, et qui se sont effectivement intégrés au contrat individuel de travail.

Elle s'impose aux rapports nés des contrats individuels, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables aux salariés que celles de la convention.

En outre, lesdites dispositions ne pourront remettre en cause des avantages individuels issus d'accords d'entreprise, sans toutefois qu'il puisse y avoir cumul d'avantages de même ordre.

Commission nationale paritaire

I-6 En vigueur étendu

Toute demande relative à l'interprétation des textes de la présente convention et de ses annexes, ainsi que tous les différends nés de leur application, qui n'auraient pu être réglés directement sur le plan de l'entreprise, seront soumis par la partie la plus diligente à une commission nationale paritaire.

Cette commission sera composée en principe en nombre égal de représentants, employeurs et salariés, désignés par chacune des parties signataires de la présente convention.

Cette commission sera valablement saisie :

- du côté patronal par la Fédération nationale des industries du jouet (jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, voitures d'enfants, articles de puériculture, modélisme et industries connexes), 47, boulevard Berthier, 75017 Paris ;

- du côté salarial par le canal de l'une ou l'autre des organisations syndicales signataires de la présente convention.

La commission sera convoquée à l'initiative de l'organisation patronale régulièrement saisie, dans les conditions telles qu'elle puisse se prononcer dans un délai maximum de 20 jours dans le cas d'un différend.

Les convocations seront adressées au moins 8 jours avant la date prévue pour la réunion de la commission.

La commission nationale paritaire, telle que définie ci-dessus, sera habilitée à traiter tous les problèmes intéressant l'ensemble de la branche professionnelle ; elle se réunira au moins une fois par an pour la négociation annuelle sur les salaires dans le cadre de l'article L. 132-12 du code du travail.

Dépôt de la convention

I-7 En vigueur étendu

Les textes de la présente convention et de ses annexes seront déposés à la direction départementale du travail et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes, conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du livre 1 a du code du travail.

Chapitre II : Communication, formation, participation

Préambule

II En vigueur étendu

L'évolution industrielle et économique actuelle nous impose de profondes modifications sur les plans technologiques et humains. Le présent chapitre pose les grands principes qui visent à permettre la meilleure adéquation des ressources humaines aux nécessités du temps.

Il est demandé aux employeurs d'appliquer les principes énoncés dans les paragraphes ci-après en les adaptant aux spécificités de leur entreprise.

Les principes posés sont relatifs à :

- la communication ;
- la formation ;
- la participation.

Ces idées retenues permettront aux salariés, mieux informés et mieux formés, de se sentir associés à la vie de leur entreprise, d'être pleinement concernés par son avenir, et, étant conscients de leurs responsabilités, de leurs droits et de leurs devoirs, de prendre les initiatives complémentaires afin d'atteindre les objectifs de réussite qui sont ceux de leur entreprise.

Les modalités pratiques seront précisées au niveau de chaque entreprise afin d'être le mieux adaptées possible aux particularités de chacune.

Ces orientations ont une valeur incitative, et peuvent constituer des éléments de progrès social pour notre profession.

Communication

II-1 En vigueur étendu

L'entreprise est l'affaire de tous ceux qui y travaillent.

Chaque fonction a son importance, et chaque salarié doit connaître les responsabilités qui en découlent pour la vie de l'entreprise.

Une communication efficace suppose un échange permanent d'informations entre les différents partenaires de l'entreprise ; celle-ci recouvre entre autres les aspects suivants :

- une information générale donnée à chaque salarié sur la profession, sur la marche, les objectifs et sur la situation économique de sa société, ainsi que sur le fonctionnement de son service lui permettant de mieux percevoir son rôle exact dans la vie de l'entreprise. Par exemple, les données chiffrées non confidentielles communiquées aux représentants du personnel (comité d'entreprise ou délégués du personnel, selon le cas) pourront être portées à la connaissance de l'ensemble des salariés.

Chaque salarié est personnellement concerné par l'avenir de son entreprise et doit s'en sentir responsable. C'est en favorisant l'information de tous que chacun pourra apporter sa contribution efficace afin d'améliorer la performance de l'entreprise ;

- tout mode de consultation des salariés qui, bénéficiant d'une information complète sur ce qui les entoure, seront à même de proposer des solutions et de prendre les initiatives adaptées dans le cadre des responsabilités qui lui sont attribuées.

Les modalités des échanges trouveront leur précision dans chaque entreprise, dans le cadre légal, entre autres le droit d'expression directe des salariés, ou dans un cadre spécifique et compatible avec celui-ci.

Elles viseront notamment les aspects d'organisation du travail et de qualité du produit.

Formation

II-2 En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 24 du 28 janvier 2005 BO conventions collectives 2005-24 étendu par arrêté du 7 décembre 2005 JORF 16 décembre 2005.

La formation est un des facteurs fondamentaux du développement de l'entreprise.

Les signataires de la présente convention s'engagent à respecter l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnel modifié.

L'entreprise favorisera toutes actions permettant aux salariés de compléter leur formation professionnelle. De plus la documentation nécessaire pour maintenir et développer leurs connaissances sera fournie par l'entreprise.

La diversité de techniques employées dans notre profession incite à faire appel aux possibilités offertes en matière de formation professionnelle par les diverses

branches d'activité.

Les connaissances acquises au titre de la formation professionnelle seront reconnues au niveau de la classification du salarié, dans la mesure où cette formation sera qualifiante, par opposition à une simple formation d'adaptation, et sera en relation directe avec la prise en charge de nouvelles responsabilités ou de nouveaux postes de travail plus qualifiés.

Un effort particulier sera fait en ce qui concerne la formation économique de l'ensemble des salariés des entreprises relevant de la présente convention collective, notamment en ce qui concerne le personnel d'encadrement et les élus du personnel. Cette formation sera donnée avec l'accord individuel du salarié, et tiendra compte des possibilités respectives de chaque entreprise.

Pour mieux situer l'entité et, par là même, le sens de son travail, ainsi que pour mieux comprendre la finalité et le fonctionnement de l'entreprise, et également pour mieux appréhender les réalités économiques auxquelles elle se trouve quotidiennement confrontée, chaque salarié doit connaître les mécanismes essentiels en matière économique.

Cette orientation prioritaire s'exercera conjointement avec d'autres domaines en matière de formation, tels que :

- formation aux nouvelles technologies ;
- formation commerciale ;
- formation financière ;
- formation aux techniques d'innovation et de création ;
- formation aux relations publiques et à la publicité, etc.

L'ensemble des entreprises de 10 salariés et plus devra consacrer, en plus de l'obligation légale, 0,05 % de la masse salariale brute à la formation professionnelle, comme prévu par l'article 16 "Les dispositions financières", paragraphe a, de l'accord pour l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et le renforcement de leurs qualifications, du chapitre IX "Mises à jour et avenants".

Dès lors que cette priorité aura été respectée, les demandes de formation professionnelle individuelles non satisfaites, à condition qu'elles s'intègrent dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, pourront s'imputer sur ce budget.

Commission de la formation

Afin de faciliter les échanges au sein des entreprises, il est convenu d'instituer une commission de la formation dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 200 salariés. Dans les entreprises d'au moins 200 salariés, la commission de la formation est obligatoire (art. L. 434-7 du code du travail).

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, conformément à l'article R. 432-7 du code du travail, la commission de la formation doit être présidée par un membre du comité d'entreprise, les membres de cette commission pouvant être choisis parmi les membres du personnel de l'entreprise n'appartenant pas audit comité.

Dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés, la commission de la formation sera composée des délégués du personnel. A défaut et en cas de carence, elle sera composée de deux salariés.

Cette commission, instituée par les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 200 salariés, sera consultée au moins une fois par an, préalablement à l'élaboration du plan de formation. Dans le cadre de cette consultation, la commission pourra formuler des propositions concernant les orientations envisagées et la répartition de l'effort de formation.

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, l'employeur consultera les salariés avant de définir les actions de formation.

Participation et association des salariés aux performances de l'entreprise

II-3

En vigueur étendu

Cet article concerne les avantages qualitatifs ou financiers pouvant résulter de la contribution des salariés aux résultats de l'entreprise.

Un salarié responsable et participant à l'effort général nécessaire au développement de l'entreprise, donc aux moyens à mettre en oeuvre pour atteindre les objectifs, devra être en mesure de bénéficier d'une manière immédiate ou différée d'une contrepartie individuelle ou collective fonction de l'amélioration de la structure financière de l'entreprise.

Cette contrepartie pourra être liée :

- soit à la performance ou au dépassement des objectifs individuels ;
- soit à la performance financière de l'entreprise sur une période significative donnée.

De ce fait, cette participation sera variable par nature. Elle pourra se substituer à des avantages antérieurs ou à des éléments de rémunération antérieurs après concertation avec les représentants du personnel élus de l'entreprise.

Toutefois, cette substitution devra faire l'objet d'un accord entre l'employeur et la ou les organisations syndicales de salariés représentés dans l'entreprise ou dans l'établissement (ou à défaut les représentants du personnel).

La décision d'intéresser les salariés aux résultats pourra être prise au niveau de chaque entreprise et revêtira des formes adaptées au contexte économique, social et fiscal de l'entreprise.

Chapitre III : Exercice du droit syndical Représentants du personnel

Liberté d'opinion, droit syndical

III-1

En vigueur étendu

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion et le droit pour tous d'adhérer librement à un syndicat professionnel, constitué en vertu du livre IV du code du travail.

En application de ce principe, les employeurs s'engagent :

- à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à une organisation syndicale, politique, religieuse ou d'y exercer des fonctions ;
- à ne pas tenir compte des opinions politiques, philosophiques, croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale, pour arrêter leur attitude ou leur décision à l'égard d'un salarié, notamment en ce qui concerne l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, la promotion, la rémunération et l'octroi des avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.

Le personnel s'engage à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions des autres salariés, non plus que leur appartenance ou leur non-appartenance à un syndicat.

Exercice du droit syndical

III-2

En vigueur étendu

En vue de faciliter la participation des salariés à la vie syndicale, des autorisations d'absence seront accordées pour assister :

1. Aux commissions décidées entre organisations d'employeurs et de salariés de l'industrie des jeux, jouets, articles de fêtes, articles de puériculture et voitures d'enfants. Le temps de travail perdu sera payé comme temps de travail effectif et les frais de déplacement remboursés dans les limites qui seront arrêtées d'un commun accord par ces organisations, notamment sur le nombre de salariés appelés à y participer.

Les limites sont les suivantes :

- 10 délégués salariés (2 délégués salariés pour chacune des organisations syndicales représentatives sur le plan national et désignés officiellement par chacune des dites organisations syndicales), appelés à assister aux réunions de la commission paritaire seront remboursés dans les conditions fixées ci-après :
- le temps de travail y étant consacré sera payé par l'entreprise comme du travail effectif ;
- les frais de déplacement seront remboursés par l'organisation patronale, sur présentation d'une note de frais établie par le bénéficiaire suivant un barème révisé chaque année au 1er janvier, en tenant compte de l'évolution des indices (indices des hôtels-restaurants). Ce barème fait l'objet d'une note annexée à la présente convention collective et remise à chaque organisation syndicale de salariés.

2. a) Aux commissions ou réunions d'organismes professionnels prévues par voie réglementaire sur présentation de la convocation écrite émanant de l'organisme intéressé. Sont concernés notamment les salariés administrateurs d'une mutuelle, les salariés siégeant comme membres du conseil d'administration d'organismes sociaux pour les travailleurs immigrés, les salariés participant à un organisme traitant de l'emploi ou de la formation ou participant à un jury d'examen, les salariés désignés pour représenter des associations familiales.

b) Aux assemblées statutaires de leur organisation syndicale.

Les délégués salariés informent l'entreprise de la date de réunion de chaque assemblée statutaire de leur organisation syndicale dès qu'ils en ont connaissance. Ils présentent la convocation écrite dès réception de celle-ci ou à défaut tout justificatif a posteriori.

Les absences concernées par le paragraphe 2 (a, b) ne seront ni payées ni indemnisées par l'employeur.

Dans tous les cas d'absences autorisées, les parties s'emploieront à éviter que celles-ci n'apportent une gêne sensible à la marche de l'établissement et à réduire au minimum les inconvénients qui pourraient en résulter.

Toutes ces absences autorisées n'entraîneront pas de réduction de la durée des congés annuels.

Permanent syndical

III-3

En vigueur étendu

Dans le cas où un salarié ayant plus d'un an d'ancienneté dans son entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir la fonction de permanent syndical, celui-ci bénéficiera, à l'expiration de son mandat et pendant un an, d'une priorité de réengagement dans son ancien emploi ou dans un emploi équivalent dans la mesure du possible, à condition que la durée du mandat de l'intéressé ne soit ni inférieure à quatre mois ni supérieure à trois ans. En cas de réengagement, il bénéficiera de l'ancienneté acquise au moment de son départ. Ces dispositions s'entendent sauf accord plus avantageux entre les parties.

La priorité ci-dessus cessera dans le cas où l'intéressé aura refusé la première offre de réintégration faite dans les conditions prévues, ou n'aura pas répondu à celle-ci dans un délai de quinze jours.

La demande doit être présentée par l'intéressé afin de bénéficier de ce droit au plus tard dans le mois qui suivra l'expiration de son mandat.

Représentants du personnel

III-4

En vigueur étendu

Les élections, ou la désignation, le nombre, le statut et la mission des représentants du personnel sont fixés conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le tableau récapitulatif des principales dispositions légales figure au chapitre IX de la présente convention collective.

Il est rappelé que, pour l'exercice de leurs fonctions, les représentants du personnel peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise ; ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Représentants du personnel au CHSCT

III-5

En vigueur étendu

Il est rappelé que, dans les établissements occupant d'une façon habituelle un minimum de 50 salariés, un comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail doit être constitué. Ce comité fonctionnera dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Le nombre de représentants du personnel au sein du CHSCT est fixé au chapitre IX de la présente convention collective.

Les représentants du personnel au CHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions dans les conditions suivantes :

Entreprises de 300 salariés et plus :

-durée maximale de la formation : 5 jours ouvrables ;

-formation dispensée par un organisme figurant sur une liste arrêtée par le préfet de région, après avis du comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi, soit par un des organismes visés à l'article L. 451-1 du code du travail ;

-formation prise sur le temps de travail et rémunérée comme tel ;

-temps de formation non déduit du crédit d'heures en tant que délégué du personnel ou membre du comité d'entreprise ;

-temps de formation imputé sur la durée du congé d'éducation ouvrière.

La charge financière de cette formation incombe à l'employeur dans des conditions et des limites qui sont fixées par voie réglementaire (code du travail, art.L. 236-10 et L. 434-10, 1er et 2e alinéas).

Entreprises de 50 à 299 salariés.

Les dispositions applicables aux entreprises de 300 salariés et plus sont étendues aux entreprises de 50 à 299 salariés, à l'exception du financement qui sera assuré par l'employeur et imputé sur la taxe de formation professionnelle continue et à concurrence de 20 p. 100 de ce budget annuel.

Entreprises de moins de 50 salariés.

Dans les établissements non assujettis à la réglementation des comités d'hygiène et de sécurité, les délégués du personnel sont chargés d'établir la liaison entre la direction et le personnel, pour toutes les questions intéressant l'hygiène et la sécurité à l'intérieur de l'établissement. De plus, un cadre ou un agent de maîtrise sera chargé des questions relatives à l'hygiène et la sécurité. Il bénéficiera pour ce faire d'un crédit de 5 heures par mois.

Lorsque des questions se rapportant à l'hygiène et à la sécurité du personnel seront à l'ordre du jour d'une réunion du chef d'établissement et des délégués du personnel, ceux-ci pourront demander la présence du médecin du travail.

Chapitre IV : Contrat de travail

Embauchage

IV-1

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales, les employeurs devront faire connaître leurs besoins en personnel à l'Agence nationale pour l'emploi (celle du secteur géographique dont dépend l'entreprise ou l'établissement), ou à défaut à la mairie du lieu de travail, mais ils peuvent recourir à l'embauche directe.

Toutefois, cette disposition ne peut faire échec à l'obligation résultant de la réglementation en vigueur sur l'emploi obligatoire de certaines catégories de salariés (par exemple les handicapés).

Priorité d'embauchage

IV-2

En vigueur étendu

Les dispositions légales définissent les priorités d'embauchage ainsi que leurs modalités d'application.

Les priorités d'embauchage concernent notamment :

- les mutilés de guerre ;
- les handicapés ;
- les salariés licenciés pour motif économique pendant une période d'un an, à dater de leur licenciement, sous condition d'en demander le bénéfice dans les 2 mois de leur départ (1).

De plus, 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 ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

(1) Tired étendu sous réserve de l'application de l'article L. 321-14 du code du travail (arrêté du 8 juillet 1991, art. 1er).

Salariés jeunes et âgés

IV-3

En vigueur étendu

L'âge d'un demandeur d'emploi ne saurait constituer en soi un obstacle à son engagement.

Pour un emploi ne nécessitant pas une adaptation de longue durée, l'embauchage ne sera pas refusé à un jeune en raison de la proximité de son départ au service national.

Formalités d'embauchage

IV-4

En vigueur étendu

Le médecin du travail attaché à l'entreprise effectuera l'examen médical d'embauchage dans les conditions prévues par la législation relative aux services médicaux du travail.

Tout salarié recevra de l'employeur, au moment de l'embauchage, la notification écrite de l'emploi occupé, de la catégorie professionnelle, de l'échelon auquel il est affecté, du taux du salaire et des avantages accessoires.

Période d'essai

IV-5

En vigueur étendu

La durée de la période d'essai est fixée au chapitre VIII de la présente convention collective.

Durant cette période, la résiliation de la période d'essai peut s'opérer librement, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, en respectant un délai de prévenance de :

- si la rupture est à l'initiative du salarié :
 - 1 jour ouvré quand le temps de présence est inférieur à 8 jours ;
 - 2 jours ouvrés quand le temps de présence est supérieur à 8 jours.
- si la rupture est à l'initiative de l'employeur :
 - 1 jour ouvré quand le temps de présence est inférieur à 8 jours ;
 - 2 jours ouvrés entre 8 jours et 1 mois de présence ;
 - 2 semaines après 1 mois de présence ;
 - 1 mois après 3 mois de présence.

En cas de journée partiellement effectuée, l'entreprise rémunérera le temps de travail effectif sans que ce temps de travail soit inférieur à la demi-journée.

En cas d'essai professionnel préalable à l'embauchage, il est versé une indemnité fonction du temps passé et du salaire minimum de la classification de l'emploi postulé.

Les modalités d'application et de renouvellement éventuels doivent faire l'objet d'un écrit.

Statut du salarié

IV-6

En vigueur étendu

Le statut du personnel est défini au moment de l'embauche, ou à l'occasion d'un changement de fonction, par négociation entre l'employeur et le salarié.

Les statuts de base sont les suivants :

- ouvriers et employés ;
- T.A.M. (techniciens et agents de maîtrise) ;
- cadres ;
- V.R.P.

Ils serviront de référence à l'établissement d'éventuels statuts complémentaires individuels ou collectifs, ces derniers étant définis par accords d'entreprise.

Dispositions concernant le personnel féminin

IV-7

En vigueur étendu

Egalité professionnelle

Sous réserve des dispositions légales en vigueur, les femmes peuvent accéder à tous les emplois ou fonctions manuelles ou intellectuelles de la profession, et se voient garantir à travail équivalent les mêmes rémunérations que les hommes. Par rémunération, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Les disparités de rémunérations entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Protection de la maternité

Les dispositions relatives au congé maternité et à l'établissement sont conformes à la législation en vigueur : articles L. 122-25 et suivants du code du travail.

Dans la mesure où l'état de santé de la femme en état de grossesse le requiert et après avis de la médecine du travail constatant la nécessité médicale du changement de poste et l'aptitude de la salariée à occuper le nouveau poste, cette dernière peut demander une affectation temporaire dans un nouveau poste (ou dans un autre établissement) correspondant à ses compétences.

Le présent article est complété par l'avenant n° 32 du 10 juin 2009, figurant au chapitre IX de la convention collective.

Il est également rappelé que l'article 8 de l'avenant n 23 du 9 novembre 2004 figurant au même chapitre assure la promotion de l'égalité hommes-femmes dans l'accès à la formation.

Réglementation des absences pour service national ou périodes militaires

IV-8

En vigueur étendu

Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement du service national ou des périodes militaires, ou par un rappel sous les drapeaux, est réglé selon les dispositions légales ; l'accomplissement du service national rompt le contrat de travail, sauf accord contraire entre les parties.

Lors de sa libération, l'intéressé bénéficie d'une priorité de réintégration telle que définie aux articles L. 122-18 et L. 122-19 du code du travail.

Pour ce qui concerne les périodes militaires obligatoires, une indemnisation est prévue ; les conditions et les modalités en sont fixées par l'article VI-7 de la présente convention collective.

Ancienneté

IV-9

En vigueur étendu

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié lié par un contrat de travail a été occupé d'une façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

1° Sont considérés comme temps de présence continue dans l'entreprise, pour le calcul de l'ancienneté :

- le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise ;
- le temps passé dans une autre entreprise ressortissant de la présente convention, lorsque la mutation a eu lieu sur les instructions du premier employeur et avec l'accord du deuxième ;
- le temps de mobilisation, et plus généralement les interruptions pour faits de guerre, telles qu'elles sont définies au 1er titre de l'ordonnance du 1er mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre 1er de ladite ordonnance ;

- les périodes militaires obligatoires ;
- les interruptions pour congés payés annuels ou congés exceptionnels résultant d'un accord entre les parties ;
- la durée du congé individuel de formation ;
- la période de stage du jeune embauché, à l'issue des stages d'orientation approfondie et d'initiation à la vie professionnelle, conformément à l'article L. 980-11-1 du code du travail ;
- les interruptions pour maladie, pour accident ou maternité sans rupture de contrat ;
- les périodes de chômage lorsque le contrat de travail n'a pas été rompu ;
- le temps passé en congé de formation syndicale (L. 452-2 du code du travail).

2° Les différentes périodes successives passées dans l'entreprise se cumuleront pour déterminer l'ancienneté, lorsque le contrat de travail aura été rompu pour les causes suivantes :

- service national obligatoire, sous réserve que le salarié ait pu être réintégré dans l'entreprise sur sa demande, dans les conditions prévues aux articles L. 122-18 et L. 122-19 du code du travail ;
- licenciement, sauf cas de faute grave ;
- maladie dans les conditions prévues à l'article IV-10.

3° Contrats à durée déterminée :

- lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit à l'issue d'un contrat à durée déterminée, le salarié conserve l'ancienneté qu'il avait acquise au terme de ce contrat.

Absences pour maladie ou accident

IV-10

En vigueur étendu

1° Les absences pour maladie ou accident non professionnels peuvent justifier la rupture du contrat de travail dans le cas suivant :

- interruption de travail, se prolongeant au-delà de la durée d'indemnisation complémentaire prévue par la présente convention collective au chapitre VIII, annexes ouvriers et employés, TAM et cadres.

Dans cette hypothèse, l'employeur devra engager la procédure de licenciement.

Toutefois, la résiliation du contrat de travail pourra intervenir dans les conditions habituelles, si la cause de cette rupture est indépendante de la maladie ou de l'accident.

2° Accident du travail et maladie professionnelle.

Dans le cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle reconnu tel par la sécurité sociale et survenu au service de l'entreprise, l'intéressé retrouvera son poste ou un emploi équivalent s'il a été reconnu médicalement apte à le tenir à sa consolidation.

Lorsque le reclassement du salarié inapte est impossible, l'employeur peut recourir au licenciement.

Dans cette hypothèse, le salarié concerné bénéficiera de l'application des dispositions de l'article L. 122-32-5, 5e alinéa du code du travail concernant la procédure de licenciement et recevra les indemnités légales ou conventionnelles, conformément à l'article L. 122-32-6 du même code.

Dans ce cas de motif de licenciement, l'indemnité est égale au minimum au double de l'indemnité légale de licenciement, sans condition d'ancienneté minimale.

De plus, le salarié licencié bénéficiera d'une priorité d'embauchage pendant un an à un poste pouvant lui convenir, conformément aux dispositions de l'article IV-2.

Licenciement

IV-11

En vigueur étendu

Toute rupture du contrat doit faire l'objet d'une notification écrite.

a) Licenciement collectif :

- lorsque l'employeur prévoit une diminution d'activité susceptible d'entraîner des licenciements, il doit obligatoirement saisir et consulter le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel sur les projets de compression et recueillir son avis sur l'opération envisagée.

b) Licenciement individuel :

- avant toute décision de licenciement, le salarié sera convoqué pour être entendu par l'employeur ou son représentant. Il pourra, s'il le désire, se faire accompagner d'un membre du personnel de l'entreprise, ou en l'absence de représentation salariale dans l'entreprise, par une personne étrangère à l'entreprise et figurant sur une liste dressée par le préfet.

c) Licenciement d'un représentant du personnel et d'un représentant syndical :

- celui-ci est soumis aux dispositions légales en vigueur.

Préavis

IV-12

En vigueur étendu

En cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis réciproque est fixée aux annexes de la présente convention collective.

Toutefois, le licenciement pour faute grave, ou faute lourde, ou force majeure intervient sans qu'il soit tenu compte du préavis.

Le préavis prend effet à dater de la première (1) présentation de la lettre recommandée avec avis de réception.

Pendant la durée du préavis réciproque, le salarié sera autorisé à s'absenter au maximum chaque jour pendant 2 heures pour rechercher un emploi. Ces heures seront fixées d'un commun accord ou, à défaut, alternativement par chaque partie, un jour par l'une, le lendemain par l'autre. Elles pourront être regroupées si les parties y consentent.

Les conditions de rémunération de ces heures sont fixées dans les statuts particuliers du chapitre VIII, annexes " Ouvriers et employés ", " TAM " et " cadres ".

Le salarié ayant trouvé un emploi ne peut se prévaloir de ces dispositions à partir de ce moment-là.

Si le préavis est donné pendant une période de congé de l'intéressé, le préavis commencera à courir après le retour de congé de celui-ci.

Dans le cas de rémunération au rendement, l'indemnité horaire sera égale au salaire horaire moyen réalisé pour la dernière paie précédant le préavis.

(1) Termes exclus de l'extension, les services postaux n'assurant plus de seconde présentation. De plus, conformément aux dispositions de l'article L. 1234-3 du code du travail, le préavis démarre à compter de la présentation de la lettre recommandée avec avis de réception.

(Arrêté du 1er février 2010, art. 1er)

Départ en retraite

IV-13

En vigueur étendu

Le salarié qui part volontairement à la retraite, après en avoir informé par écrit son employeur, en respectant la durée de préavis conventionnelle, recevra une indemnité d'un montant égal à :

- 1/3 mois du salaire de référence pour une ancienneté comprise entre 1 et 5 ans ;
- 1/2 mois du salaire de référence pour une ancienneté supérieure à 5 ans jusqu'à 10 ans ;
- 1 mois du salaire de référence pour une ancienneté supérieure à 10 ans jusqu'à 15 ans ;
- 1 mois 1/2 du salaire de référence pour une ancienneté supérieure à 15 ans jusqu'à 20 ans ;
- 2 mois du salaire de référence pour une ancienneté supérieure à 20 ans jusqu'à 30 ans ;
- 2 mois 1/2 du salaire de référence pour une ancienneté supérieure à 30 ans.

Ladite indemnité est majorée de 35 % pour les ingénieurs et cadres ayant au moins 30 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis.

De plus, ladite indemnité est majorée, sous réserve de répondre aux conditions suivantes, de :

- 10 % pour un salarié qui avise l'employeur de son départ en retraite 1 an à l'avance ;
- 5 % pour un salarié qui avise l'employeur de son départ en retraite 6 mois à l'avance.

Il ne s'agit en aucun cas d'un délai de prévenance et si le départ en retraite ne se réalise pas dans les conditions mentionnées ci-dessus, lesdites majorations ne s'appliquent pas.

Certificat de travail

IV-14

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'employeur doit, à l'expiration du contrat de travail, délivrer au salarié un certificat de travail.

Ce certificat doit faire mention exclusivement de :

- la date d'entrée ;
- la date de sortie ;
- la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

Article devenu IV-14 par avenant n°33 du 10 juin 2009 portant modification de la convention.

Chapitre V : Classification des emplois

Préambule

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 11 du 28 février 1995 BO conventions collectives 95-26, étendu par arrêté du 29 août 1995 JORF 7 septembre 1995.

La classification est avant tout fonction de l'emploi occupé dans l'entreprise quel que soit le diplôme professionnel que possède le salarié.

Des accords d'entreprise fixeront, le cas échéant, les listes des emplois et des postes occupés se rattachant aux définitions ci-après.

Grille de classification des emplois

NIVEAUX I :

ECHELON : a

Coefficient 115

DEGRE d'autonomie : Reçoit des consignes fixant :

- 1 La nature du travail,
- 2 Les moyens,
- 3 Le mode opératoire,
- 4 Les opérations de conformité,
- 5 L'ordre de succession.

RESPONSABILITE : Limité à vérifications simples.

FORMATION professionnelle de base requise pour l'emploi : Sans diplôme.

CRITERES : Opérations élémentaires assimilables à celles de la vie courante, avec constatations évidentes.

Temps d'adaptation : une semaine maximale.

NIVEAUX I :

ECHELON : b

Coefficient 118

DEGRE d'autonomie : Reçoit des consignes fixant :

- 1 La nature du travail,
- 2 Les moyens,
- 3 Le mode opératoire,
- 4 Les opérations de conformité,
- 5 L'ordre de succession.

RESPONSABILITE : Limité à vérifications simples.

FORMATION professionnelle de base requise pour l'emploi : Sans diplôme.

CRITERES : Opérations simples main/machine avec consignes précises et vérifications de conformité.

Temps d'adaptation : 15 jours.

NIVEAUX I :

ECHELON : c

Coefficient 123

DEGRE d'autonomie : Reçoit des consignes fixant :

- 1 La nature du travail,
- 2 Les moyens,
- 3 Le mode opératoire,
- 4 Les opérations de conformité,
- 5 L'ordre de succession.

RESPONSABILITE : Limité à vérifications simples.

FORMATION professionnelle de base requise pour l'emploi : Sans diplôme.

CRITERES : Ensemble d'opérations avec consignes détaillées pour maintenir la conformité.

Temps d'adaptation : un mois maximal.

NIVEAUX II :

ECHELON : a

Coefficient 130

DEGRE d'autonomie : Reçoit des instructions fixant :

- 1. La nature du travail,
- 2. Les moyens,
- 3. Le mode opératoire,
- 4. Les opérations de conformité,
- 5. L'ordre de succession : autonomie pour 5 P.P..

RESPONSABILITE : Initiative dans la recherche de la conformité.

FORMATION professionnelle de base requise pour l'emploi :

- CAP - BEP de la profession ou du métier exercé.
- ou niveau équivalent acquis par la pratique minimale ou par la formation permanente.

CRITERES : Ensemble des opérations classiques d'une spécialité technique.

NIVEAUX II :

ECHELON : b

Coefficient 138

DEGRE d'autonomie : Reçoit des instructions fixant :

- 1. La nature du travail,
- 2. Les moyens,
- 3. Le mode opératoire,
- 4. Les opérations de conformité,
- 5. L'ordre de succession : autonomie pour 5 P.P..

RESPONSABILITE : Initiative dans la recherche de la conformité.

FORMATION professionnelle de base requise pour l'emploi :

- CAP - BEP de la profession ou du métier exercé.

- ou niveau équivalent acquis par la pratique minimale ou par la formation permanente.

CRITERES : Ensemble des opérations du métier.

Expérience du métier.

NIVEAUX II :

ECHELON : c

Coefficient 143

DEGRE d'autonomie : Reçoit des instructions fixant :

- 1. La nature du travail.

RESPONSABILITE : Initiative dans la recherche de la conformité.

FORMATION professionnelle de base requise pour l'emploi :

- CAP - BEP de la profession ou du métier exercé.

- ou niveau équivalent acquis par la pratique minimale ou par la formation permanente.

CRITERES : Opérations complexes pouvant faire appel à des connaissances techniques connexes.

Large expérience.

NIVEAUX III :

ECHELON : a

Coefficient 155

P2.

DEGRE d'autonomie : Reçoit des instructions fixant :

- 1. La nature du travail.

- 2. Les moyens,

- autonomie pour ces 3 points :

- 3. Le mode opératoire,

- 4. Les opérations de conformité,

- 5. L'ordre de succession.

RESPONSABILITE : Responsabilité, coordination des opérations.

FORMATION professionnelle de base requise pour l'emploi :

- BP ou niveau équivalent acquis par la pratique professionnelle minimum 3 ans ou par la formation permanente.

CRITERES : Opérations très qualifiée. Selon processus standardisé réalisé de façon autonome ou avec assistance s'il est inhabituel (compte rendu, dessin, programme).

NIVEAUX III :

ECHELON : b

Coefficient 170

DEGRE d'autonomie : Reçoit des instructions fixant :

- 1. La nature du travail.

- 2. Les moyens,

- autonomie pour ces 3 points :

- 3. Le mode opératoire,

- 4. Les opérations de conformité,

- 5. L'ordre de succession.

RESPONSABILITE : Responsabilité, coordination des opérations.

FORMATION professionnelle de base requise pour l'emploi :

- BP ou niveau équivalent acquis par la pratique professionnelle minimum 3 ans ou par la formation permanente.

CRITERES : Execution de façon autonome et selon processus déterminé d'une suite d'opérations.

NIVEAUX III :

ECHELON : c

Coefficient 180

DEGRE d'autonomie : Reçoit des instructions fixant :

- 3. Le mode opératoire,

RESPONSABILITE : Responsabilité, coordination des opérations.

FORMATION professionnelle de base requise pour l'emploi :

- BP ou niveau équivalent acquis par la pratique professionnelle minimum 3 ans ou par la formation permanente.

CRITERES : Execution d'un ensemble d'opérations selon processus à déterminer par le titulaire du poste.

NIVEAUX IV :

ECHELON : a

Coefficient 190

DEGRE d'autonomie : Sous contrôle d'un supérieur hiérarchique Complète les instructions reçues par tout moyen approprié.

Reçoit des instructions pour 1. la nature du travail et autonomie pour : 2. Les moyens,

3. Le mode opératoire,

4. Les opérations de conformité,

5. L'ordre de succession.

RESPONSABILITE : Initiative dans la recherche de l'utilisation rationnelle des moyens.

FORMATION professionnelle de base requise pour l'emploi :

- BT ou niveau équivalent acquis par la pratique professionnelle Diplôme niveau V débutant.

CRITERES : Choix des méthodes et des moyens portant sur ceux habituellement utilisés.

NIVEAUX IV :

ECHELON : b

Coefficient 200

DEGRE d'autonomie : Sous contrôle d'un supérieur hiérarchique. Complète les instructions reçues par tout moyen approprié.

Reçoit des instructions pour :

1. la nature du travail et autonomie pour :

2. Les moyens,

3. Le mode opératoire,

4. Les opérations de conformité,

5. L'ordre de succession.

RESPONSABILITE : Initiative dans la recherche de l'utilisation rationnelle des moyens.

FORMATION professionnelle de base requise pour l'emploi :

- BT ou niveau équivalent acquis par la pratique professionnelle Diplôme niveau V débutant.

CRITERES : Adaptation du choix des méthodes et des moyens habituellement utilisés.

NIVEAUX IV :

ECHELON : c

Coefficient 212

DEGRE d'autonomie : Sous contrôle d'un supérieur hiérarchique. Complète les instructions reçues par tout moyen approprié.

Reçoit des instructions pour

1. la nature du travail et autonomie pour :

2. Les moyens,

3. Le mode opératoire,

4. Les opérations de conformité,

5. L'ordre de succession.

RESPONSABILITE : Initiative dans la recherche de l'utilisation rationnelle des moyens.

FORMATION professionnelle de base requise pour l'emploi :

- BT ou niveau équivalent acquis par la pratique professionnelle Diplôme niveau V débutant.

CRITERES : Modification des moyens ou procédés en vue du résultat à atteindre.

NIVEAUX V :

ECHELON : a

Coefficient 220

DEGRE d'autonomie : Sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif.

Large autonomie pour :

2. Les moyens,

3. Le mode opératoire,

4. Les opérations de conformité,

5. L'ordre de succession.

RESPONSABILITE : Réalisation de programmes d'ensemble.

Responsabilité partielle de gestion.

FORMATION professionnelle de base requise pour l'emploi :

- BTS., DUT ou niveau équivalent acquis par la pratique professionnelle ou par la formation permanente.

Diplôme niveau VI débutant.

CRITERES : Recherche des solutions à apporter pour atteindre l'objectif initialement défini.

NIVEAUX V :

ECHELON : b

Coefficient 255

DEGRE d'autonomie : Sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif.

Large autonomie pour :

2. Les moyens,

3. Le mode opératoire,

4. Les opérations de conformité,

5. L'ordre de succession.

RESPONSABILITE : Réalisation de programmes d'ensemble.

Responsabilité partielle de gestion.

FORMATION professionnelle de base requise pour l'emploi :

- BTS, DUT ou niveau équivalent acquis par la pratique professionnelle ou par la formation permanente.

Diplôme niveau VI débutant.

CRITERES : Recherche des solutions à apporter pour atteindre l'objectif initialement défini, et propositions des modifications à apporter à certaines caractéristiques de l'objectif initialement défini.

NIVEAUX V :

ECHELON : c

Coefficient 290

DEGRE d'autonomie : Sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif.

Large autonomie pour :

2. Les moyens,
3. Le mode opératoire,
4. Les opérations de conformité,
5. L'ordre de succession.

RESPONSABILITE : Réalisation de programmes d'ensemble.

Responsabilité partielle de gestion.

FORMATION professionnelle de base requise pour l'emploi :

- BTS, DUT ou niveau équivalent acquis par la pratique professionnelle ou par la formation permanente.

Diplôme niveau VI débutant.

CRITERES : Elaboration et mise en oeuvre des solutions nouvelles améliorant les résultats demandés (sur les plans techniques et économiques).

NIVEAUX V (assimilé cadre) :

ECHELON : d

Coefficient 310

CRITERES : Idem Vc et coordination de l'activité de groupes mettant en oeuvre des techniques évolutives. Peut avoir sous ses ordres des salariés niveau IV et/ou niveau V, échelons a,b,c.

NIVEAUX VI :

ECHELON : a

Coefficient 330

DEGRE d'autonomie : Large autonomie de jugement et d'initiative

RESPONSABILITE : Remplit une mission dont il est responsable au niveau qualité, coût, délais.

Responsable de la gestion de son secteur.

FORMATION professionnelle de base requise pour l'emploi :

- Etudes supérieures ou niveau équivalent acquis par expérience ou par la formation permanente.

CRITERES : Ingénieur et cadre diplômé ou cadre non diplômé ayant acquis par une longue expérience les connaissances lui permettant de remplir les fonctions du niveau "cadres".

NIVEAUX VI :

ECHELON : b

Coefficient 370

DEGRE d'autonomie : Large autonomie de jugement et d'initiative

RESPONSABILITE : Remplit une mission dont il est responsable au niveau qualité, coût, délais.

Responsable de la gestion de son secteur.

FORMATION professionnelle de base requise pour l'emploi :

- Etudes supérieures ou niveau équivalent acquis par expérience ou par la formation permanente.

CRITERES : Expérience confirmée dans une spécialisation.

NIVEAUX VI :

ECHELON : c

Coefficient 440

DEGRE d'autonomie : Large autonomie de jugement et d'initiative

RESPONSABILITE : Remplit une mission dont il est responsable au niveau qualité, coût, délais.

Responsable de la gestion de son secteur.

FORMATION professionnelle de base requise pour l'emploi :

- Etudes supérieures ou niveau équivalent acquis par expérience ou par la formation permanente.

CRITERES : Expérience confirmée dans plusieurs spécialisations ou large délégation accordée par le niveau supérieur.

NIVEAUX VII :

ECHELON : a

Coefficient 480

DEGRE d'autonomie : Autonomie de jugement et d'initiative.

Niveau décisionnel.

RESPONSABILITE : Très large responsabilité de gestion (entreprise).

FORMATION professionnelle de base requise pour l'emploi :

- Etudes supérieures ou niveau équivalent acquis par expérience ou par la formation permanente.

CRITERES : Expérience très étendue dans une spécialisation.

NIVEAUX VII :

ECHELON : b

Coefficient 520

DEGRE d'autonomie : Autonomie de jugement et d'initiative.

Niveau décisionnel.

RESPONSABILITE : Très large responsabilité de gestion (entreprise).

FORMATION professionnelle de base requise pour l'emploi :

- Etudes supérieures ou niveau équivalent acquis par expérience ou par la formation permanente.

CRITERES : Expérience très étendue dépassant le cadre d'une spécialisation.

NIVEAUX VII :

ECHELON : c

Coefficient 560

DEGRE d'autonomie : Autonomie de jugement et d'initiative.

Niveau décisionnel.

RESPONSABILITE : Très large responsabilité de gestion (entreprise).

FORMATION professionnelle de base requise pour l'emploi :

- Etudes supérieures ou niveau équivalent acquis par expérience ou par la formation permanente.

CRITERES : Expérience très étendue de plusieurs spécialisation.

Autonomie totale de jugement et d'initiative.

Chapitre VI : Rémunération

Salaire minimum garanti

VI-1

En vigueur étendu

Le salaire minimum garanti applicable à chacune des positions définies au chapitre V de la présente convention collective est calculé d'après deux valeurs du point mensuel :

1. Une valeur A pour les 100 premiers points.
2. Une valeur B pour les points suivants.

Ces valeurs de points sont fixées par les barèmes figurant au chapitre IX, article 3, de la présente convention.

Les points A et B ci-dessus sont définis sur une base mensuelle de 169 heures.

Ces deux valeurs permettent de déterminer la colonne de 0 à 3 ans d'ancienneté. Les colonnes suivantes sont calculées à partir de cette base, à laquelle s'ajoute l'incidence de l'ancienneté correspondante.

Ne sont pas compris dans le salaire minimum garanti et s'ajoutent à ce dernier :

- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;
- les remboursements de frais et primes ayant ce caractère ;
- les primes basées exclusivement sur l'assiduité ;
- le treizième mois ;
- les primes ou gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Travail de nuit, des dimanches et jours fériés

VI-2

En vigueur étendu

Il convient d'abord de rappeler les dispositions légales interdisant pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans le travail de nuit, des dimanches et des jours fériés.

Conformément aux dispositions légales :

Est considéré comme travail de nuit tout travail entre 21 heures et 6 heures.

Il est possible de prévoir une autre période de 9 heures consécutives comprise entre 21 heures et 7 heures mais incluant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures.

Le travailleur de nuit s'entend de tout travailleur qui :

- soit accomplit, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période nocturne définie ci-dessus ;
- soit accomplit au moins 270 heures de travail de nuit sur une période quelconque de 12 mois consécutifs.

Lorsque l'horaire de travail comporte des heures de nuit (comprises entre 22 heures et 5 heures), des dimanches et jours fériés, ces heures de travail pourront générer des avantages particuliers ou un temps de repos compensateur fixés par accord d'entreprise ou, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et non assujetties à l'obligation de négociation annuelle, sur décision de l'employeur si le comité d'entreprise ou les délégués du personnel ne s'y opposent pas.

Ces avantages seront équivalents à une majoration de 33 % du salaire individuel de base. Cette majoration inclut la majoration pour heure supplémentaire. (1)

De plus, en cas de rappel exceptionnel de nuit pour dépannage ou maintenance, une indemnité de frais et de dérangement égale au minimum au montant de 3 heures de salaire minimum du coefficient 123, tel qu'il est fixé par le chapitre IX de la présente convention collective, est versée au salarié concerné. (2)

Le 1er Mai travaillé sera rémunéré selon les conditions légales en vigueur.

Les accords pris au sein de l'entreprise fixeront les modalités d'application de cet article pour le personnel concerné à la date de signature du présent avenant.

Ces dispositions ne font pas obstacle aux heures de dérogation prévues par les décrets d'application de la loi sur la durée légale hebdomadaire de travail.

(1) Les alinéas 2 à 5 de l'article VI-2 sont exclus de l'extension en ce qu'ils ne comprennent aucune des clauses obligatoires prévues aux articles L. 3122-39 et L. 3122-40 du code du travail.

(Arrêté du 1er février 2010, art. 1er)

(2) Le cas de rappel exceptionnel de nuit pour dépannage ou maintenance étant assimilable à une période d'astreinte, l'alinéa 6 de l'article VI-2 est exclu de l'extension comme ne prévoyant pas le mode d'organisation de ce régime tel qu'il est mentionné aux articles L. 3121-5 et suivants du code du travail.

(Arrêté du 1er février 2010, art. 1er)

Prime de panier

VI-3

En vigueur étendu

Les salariés affectés à un travail par poste bénéficient d'une prime de panier égale au montant d'une heure de salaire minima du coefficient 123, tel qu'il est fixé par le chapitre IX de la présente convention collective. La prime de panier est due pour une durée de travail effectif de 7 h 30.

Le travail par poste correspond à l'organisation dans laquelle un salarié effectue son travail journalier d'une seule traite. Les salariés, dont les entreprises ont adopté la pratique de la journée continue, se traduisant par une simple modification d'horaire, ne sont pas concernés par cette prime.

Bulletin de paie

VI-4 (1)

En vigueur étendu

Le bulletin de paie délivré à chaque salarié comportera :

1° Le nom et l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement et de son code APE ;

2° La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées ainsi que le nom des caisses de retraite et de prévoyance ;

3° L'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ;

4° Le nom du salarié, son emploi, ainsi que son niveau et son coefficient par référence à la classification ;

5° La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant les heures qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes ;

6° La nature et le montant des accessoires du salaire soumis aux cotisations mentionnées aux 8° et 9° ;

7° Le montant de la rémunération brute du salarié ;

8° La nature et le montant des cotisations salariales retenues sur cette rémunération brute en application de dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles ;

9° La nature et le montant des cotisations patronales de sécurité sociale d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle assises sur cette rémunération brute ;

10° La nature et le montant des autres déductions éventuellement effectuées sur la rémunération ;

11° La nature et le montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises aux cotisations mentionnées aux 8° et 9° ;

12° Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié ;

13° La date de paiement de cette somme ;

14° Les dates de congés payés et le montant de l'indemnité correspondante ;

15° Le nombre d'heures acquises en matière de repos compensateur.

Il ne peut être exigé, au moment de la paie, aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que le total des sommes remises au salarié correspond bien au montant net figurant sur le bulletin de paie.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article R. 143-2 du code du travail (arrêté du 8 juillet 1991, art. 1er)

Jeunes salariés

VI-5

En vigueur étendu

Dans le cas de rémunération au temps, les salaires des jeunes salariés de moins de dix-huit ans, et de capacité physique normale, ne bénéficiant pas d'un contrat d'apprentissage ne peuvent subir par rapport au S.M.I.C. un abattement supérieur à :

- 20 p. 100 avant dix-sept ans ;

- 10 p. 100 entre dix-sept et dix-huit ans.

Cet abattement est supprimé pour les jeunes salariés justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Mutation temporaire et mutation définitive

VI-6

En vigueur étendu

1. Mutation temporaire

Le remplacement effectué dans un poste de classification supérieure n'entraîne pas obligatoirement une promotion. Un remplacement provisoire ne peut excéder la durée de 6 mois, sauf en cas de maladie ou d'accident du titulaire du poste.

Le salarié qui, occasionnellement, exécute des travaux correspondant à une classification supérieure à la sienne bénéficiera, proportionnellement au temps passé, du salaire minimum de l'emploi auquel correspondent les travaux ainsi exécutés (sous forme d'une indemnité égale à la différence entre ledit salaire minimum et la rémunération réelle du salarié, fonction du nombre d'heures de travail effectuées).

Les remplacements provisoires effectués dans des postes de classification moins élevés n'entraînent pas de changement de classification ni de réduction d'appointements.

2. Mutation définitive

a) Une mutation consiste à prendre un nouveau poste définitivement en charge. Elle est notifiée par écrit et motivée. Dans tous les cas, la classification du salarié muté doit être conforme au nouveau poste qui lui est confié.

b) Lorsqu'un employeur se voit dans l'obligation de demander à un salarié d'exercer définitivement un emploi de niveau inférieur (un emploi de classification moins élevée) à celui de l'emploi qu'il occupe, ce salarié dispose d'un délai de réflexion de 4 semaines maximum avant de faire connaître son acceptation ou son refus.

Dans le cas où le refus d'une telle mutation entraînerait rupture du contrat de travail, cette rupture ne sera pas considérée comme étant du fait du salarié (1).

Si cette mutation est acceptée, l'employeur, sauf accord écrit de l'intéressé, maintiendra au salarié sa rémunération, à moins que cette mutation ne résulte d'une faute grave ou d'une insuffisance professionnelle dûment constatée.

Dans le cas où il résulterait de cette mutation une diminution de rémunération du salarié, celle-ci sera répartie régulièrement sur une période de 6 mois.

Les modalités et les conséquences d'une mutation d'un salarié due à une incapacité à tenir son poste en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle sont régies par les dispositions de l'article IV-10, paragraphe 2, de la présente convention collective.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 321-1 du code du travail (arrêté du 8 juillet 1991, art. 1er).

Périodes militaires obligatoires

VI-7

En vigueur étendu

Le salarié appelé à faire des périodes militaires obligatoires, hors service national, bénéficiera, sous déduction des sommes éventuellement versées par l'Etat, sous réserve de présentation de justificatif de l'absence :

- après 2 années d'ancienneté dans l'entreprise, du maintien du salaire pendant les 3 premiers jours d'absence réelle ;

- après 3 ans d'ancienneté, le maintien sera assuré pendant les 10 premiers jours d'absence réelle.

La même règle s'appliquera aux jeunes gens convoqués par un centre de sélection aux épreuves et examens de sélection avant leur incorporation (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 4 de l'accord précité) (arrêté du 8 juillet 1991, art. 1er).

Liste et indemnisation des jours fériés

VI-8

En vigueur étendu

Les jours fériés qui seront chômés seront, après 3 mois de présence dans l'entreprise, payés s'ils tombent un jour de semaine habituellement travaillé dans

l'entreprise.

Le 1er janvier, le lundi de Pâques, le 8 mai, le jeudi de l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, le 15 août, le 1er novembre, le 11 novembre et le 25 décembre.

Toutefois, en accord avec le personnel, un des jours fériés désignés ci-dessus pourra être remplacé par un jour de fête locale.

Lorsque les jours fériés tombent un jour habituellement ouvré dans l'entreprise (ou l'établissement) au cours de la période des congés payés, leur indemnisation s'ajoute à celle des congés.

Sauf absence dûment autorisée, individuelle ou collective, l'indemnité ne sera versée que si le salarié a travaillé effectivement à la fois la dernière journée de travail précédant le jour férié et la première journée de travail suivant ledit jour férié.

Les dispositions applicables au 1er mai sont celles prévues par le code du travail.

Chapitre VII : Durée du travail, congés

Durée annuelle du travail

VII-1

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 3 du 28 octobre 1993 en vigueur le 12 mars 1994 étendu par arrêté du 3 mars 1994 JORF 12 mars 1994.

Compte tenu du caractère saisonnier dans cette branche d'activité, de la charge de travail et de la nature des activités des industries rattachées à la présente convention collective, une modulation de l'horaire effectif de travail sur une durée maximale de douze mois consécutifs peut être nécessaire à certaines entreprises.

L'accord de branche du 28 octobre 1993 fixe les conditions d'une telle modulation.

L'accord de branche fixant les conditions de cette modulation de type 2 figure au chapitre IX de ladite convention collective, article 4.

Heures supplémentaires, salaire effectif

VII-2

En vigueur étendu

Conformément à la loi, les heures supplémentaires entraînent une majoration du salaire effectif ou un temps de repos compensateur de remplacement de durée équivalente.

Au sein d'une même entreprise, afin de tenir compte des spécificités d'organisation, du temps de travail de chaque service, voir chaque poste, différents systèmes de régime de remplacement du paiement de tout ou partie des heures supplémentaires peuvent coexister.

Les heures supplémentaires dont le paiement est remplacé en totalité par un repos compensateur de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Conformément aux dispositions légales, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel génèrent un repos compensateur qui se cumule avec le repos compensateur de remplacement ou avec les majorations de salaire.

Il est précisé que le salaire effectif comprend le salaire individuel de base auquel s'ajoutent les primes directement liées à la présence du salarié et au travail effectif, telles que :

- prime de production ;
- prime de rendement sous toutes ses formes ;
- travail aux pièces.

Par contre sont exclues du salaire effectif les primes ayant un caractère de remboursement de frais (prime de panier, etc.) ou les primes et gratification non liées au travail (treizième mois, etc.).

Il est également précisé que l'horaire hebdomadaire pour l'appréciation des heures supplémentaires comprend les heures de travail effectuées du lundi 0 heure au dimanche 24 heures.

Heures de dérogation

VII-3

En vigueur étendu

Les dispositions prévues aux articles VII-1 et VII-2 ci-dessus ne font pas obstacle à la prise en considération des heures de dérogation permanentes individuelles prévues par les décrets pris pour l'application de la loi de 39 heures (leur définition figure au paragraphe 3 ci-après).

Lorsqu'un salarié titulaire d'un poste intéressé par une des dérogations précitées, effectue un horaire de travail identique à l'horaire collectif de l'entreprise, de l'atelier ou de l'équipe, l'appréciation des heures supplémentaires de l'intéressé s'opérera suivant les règles applicables aux autres salariés.

L'application de ce principe conduira à ne faire usage des dérogations permanentes individuelles que lorsqu'un salarié intéressé par l'une de celles-ci sera conduit, dans les cas prévus par les décrets susvisés pour l'application de la loi de 39 heures, à se présenter au travail avant l'heure normale d'embauche ou à rester après

l'heure de la fin de travail, pour exécuter des travaux préparatoires ou complémentaires.

Absences

VII-4

En vigueur étendu

Toute absence doit donner lieu, de la part du salarié, à une notification adressée à l'employeur dans les trois jours suivant le dernier jour de travail effectif ou considéré comme tel (les dimanches et jours fériés prolongeant ce délai).

Sauf cas de force majeure, cette notification doit être adressée à l'employeur dans les trois jours et indiquer le motif de l'absence.

Dans le cas d'absences prévisibles, le salarié doit en demander l'autorisation préalable à l'employeur, et cela dans un délai dépendant du motif invoqué et de la durée prévisible de l'absence.

Le salarié devra justifier de son absence pour maladie ou accident et cela quelle que soit la durée de son absence.

Absences pour motif grave ou cas fortuit

VII-5

En vigueur étendu

Ces absences dues à un cas fortuit dûment constaté, tels que :

- incendie du domicile ;

- décès ;

- maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant, etc.,

sont également portées, dans les trois jours suivant le dernier jour de travail effectif ou considéré comme tel (les dimanches et jours fériés prolongeant ce délai), à la connaissance de l'employeur.

La durée de telles absences doit être en rapport avec les événements qui les ont motivées.

Absences non justifiées

VII-6 (1)

En vigueur étendu

Sous réserve de l'observation des principes ci-dessus, les absences citées aux articles VII-4 et VII-5 ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Par contre, toute absence non justifiée dans les conditions ci-dessus (art. VII-4 et VII-5) permet à l'employeur de constater la rupture du contrat de travail.

L'employeur doit respecter la procédure de licenciement et verser les indemnités éventuellement dues, sauf en cas de faute grave ou de faute lourde du salarié.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 521-1 du code du travail (arrêté du 8 juillet 1991, art. 1er).

Congés payés

VII-7

En vigueur étendu

Le salarié qui, au cours de l'année de référence (1er juin-31 mai), justifie avoir été occupé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif ou assimilé, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail, sans que la durée totale de congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

L'entreprise pourra comptabiliser ces congés payés en jours ouvrés suivant des modalités précises à définir par accord d'entreprise.

L'absence du salarié ne peut avoir pour effet d'entraîner une réduction de ses droits à congé plus que proportionnelle à la durée de cette absence.

Lorsque le nombre de jours ouvrables, calculé conformément aux 1er et 3e alinéas dudit article, n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiat supérieur (7,5 à 8 jours).

Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à 4 semaines ou 24 jours de travail (1). Les périodes de congé payé, de congés exceptionnels pour événement de famille, les repos compensateurs, les périodes de repos de femmes en couches et les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle sont considérées comme périodes de travail effectif.

Sont également considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé au service national à titre quelconque.

Les salariés ou apprentis âgés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Est réputé enfant à charge, l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de quinze ans au 30 avril de l'année en cours.

La période de congé payé est fixée par accords collectifs de travail. Elle doit comprendre dans tous les cas la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

A défaut d'accord d'entreprise, elle est fixée par l'employeur, en se référant aux usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise ou du personnel concerné.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue de départ.

Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Le congé payé ne dépassant pas 12 jours ouvrables (ou 10 jours ouvrés) doit être continu. La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables (ou 20 jours ouvrés).

Le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables (ou 10 jours ouvrés) et au plus égale à 24 jours ouvrables (ou 20 jours ouvrés) peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

Cette fraction du congé principal doit être attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Dans cette hypothèse, il est attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à 6 et un seul lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours.

NOTA : (1) 24 jours qui deviennent 22, 20 ou même 16 jours de travail effectif suivant la répartition de l'horaire hebdomadaire en 6 jours, 5 jours et demi ou 4 jours.

Congé parental d'éducation

VII-8 (1) En vigueur étendu

Tout salarié bénéficiant d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée à son foyer d'un enfant de moins de trois ans confié en vue de son adoption peut demander :

- un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu (mais non rompu) ;
- un travail à mi-temps, dont la durée est égale à la moitié de l'horaire applicable dans l'établissement où il travaille.

Ce congé peut survenir à n'importe quel moment au cours des 2 années suivant l'expiration du congé maternité.

L'information de l'employeur est faite par lettre recommandée avec accusé de réception. Dans une première phase, le salarié exerce son option pour une durée d'un an au maximum (congé ou mi-temps), 1 mois avant le terme prévu pour le congé de maternité ou d'adoption s'il entend bénéficier de son droit à l'issue de ce congé, 2 mois dans les autres cas.

Dans une deuxième phase, et 1 mois avant le terme initialement prévu de l'option de la première phase, le salarié peut :

- soit reprendre normalement son travail ;
- soit transformer son travail à mi-temps en congé parental ;
- soit transformer son congé parental en travail à mi-temps ;
- soit prolonger son congé parental au maximum pour une durée d'un an.

Le salarié doit informer son employeur de ses intentions, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

En cas de décès de l'enfant ou diminution importante des ressources du ménage le salarié peut, 1 mois à l'avance, demander une modification de son choix initial avec motifs à l'appui.

Dans toutes les hypothèses, la réintégration est de droit, sauf dans les entreprises de moins de 100 salariés où l'employeur peut refuser cette modification, s'il l'estime préjudiciable au fonctionnement de la société, après avis du comité d'entreprise (ou des délégués du personnel le cas échéant).

Le congé parental est pris en compte pour moitié dans la détermination des avantages dus à l'ancienneté.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-28 du code du travail et l'avant-dernier alinéa de ce même article est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-28-3 et L. 122-28-4 du code du travail (arrêté du 8 juillet 1991, art. 1er).

Congés exceptionnels pour événements de famille

VII-9 En vigueur étendu

Lorsqu'un événement de famille se produit pendant une période normale de travail, le salarié a droit, sur justification, à un congé exceptionnel pour lui permettre de faire face aux obligations résultant de cet événement.

Ces congés seront accordés dans les cas et les limites suivants :

- mariage du salarié : 1 semaine calendaire (ou 5 jours ouvrés) ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- présélection militaire : 1 jour ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours ;
- décès du père, de la mère ou d'un beau-parent : 1 jour ;
- décès du frère ou de la soeur : 1 jour.

Pour ces congés exceptionnels, le salarié recevra une indemnité égale au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé durant ce(s) congé(s).

De plus, pour bénéficier de cette catégorie de congés, le salarié doit les prendre lors de l'événement, cela ne peut avoir effet, lorsque l'événement se produit pendant un congé d'un autre type, de prolonger ledit congé.

Toutefois, ce congé pourra être reporté par accord individuel.

Congé naissance

VII-10

En vigueur étendu

Tout chef de famille salarié a droit à un congé de trois jours ouvrables à l'occasion de chaque naissance survenue au foyer ou de l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

Ce congé doit être pris dans les 3 semaines entourant la naissance, ou suivant l'arrivée au foyer de l'enfant placé en vue de son adoption.

Dès lors que ce congé de 3 jours est effectivement pris dans la période de 3 semaines comme indiqué ci-dessus, le salarié bénéficie du maintien de son salaire intégral.

Chapitre VIII Statuts particuliers

Emplois saisonniers

Constatation

Article 8-1

En vigueur étendu

Les parties signataires de la présente convention constatent l'usage constant dans le passé et la nécessité de recourir dans cette branche d'activité à des emplois saisonniers tels que mentionnés à l'alinéa 3 de l'article L. 122-1-1 du code du travail modifié par la loi n° 90-613 du 12 juillet 1990, notamment pour pourvoir les tâches ci-dessous :

- démonstration-vente, marchandises ;
- surcroûts saisonniers d'activité de production et de livraison induits par les ventes saisonnières.

En effet, ces tâches sont normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction des modes de vie collectifs.

Cette même constatation vaut pour les missions d'intérim auxquelles les entreprises de cette branche peuvent avoir à faire appel (alinéa 3 de l'article L. 124-2-1 du code du travail modifié par la loi n° 90-613 du 12 juillet 1990).

Démonstrateurs (trices).

Article 8-2

En vigueur étendu

Dans les industries des jeux, jouets, articles de fête, articles de puériculture et voitures d'enfants, il est courant d'utiliser, entre autres, une technique appelée démonstration-vente.

Le contrat de travail régissant les rapports entre le démonstrateur (trice) et l'employeur est le contrat de travail à durée déterminée à caractère saisonnier tel que mentionné ci-dessus ou le contrat de travail à durée indéterminée.

Les démonstrateurs (trices) relèvent exclusivement de la présente convention collective.

Le coefficient relatif au poste de démonstrateur (trice) est donc fixé dans la grille de classification, chapitre V de la convention collective.

Travailleurs à domicile

préambule En vigueur étendu

Les dispositions applicables aux travailleurs à domicile sont celles prévues par les articles L. 721-1 et suivants du code du travail.

Cette annexe précise les dispositions de la présente convention applicables au travail à domicile, ainsi que les conditions et modalités d'application de ces dispositions aux travailleurs à domicile.

Définition

Article 1 En vigueur étendu

Sont considérés comme travailleurs à domicile ceux qui satisfont aux conditions suivantes :

1. Exécuter, moyennant une rémunération forfaitaire, pour le compte d'un ou plusieurs établissements industriels, un travail qui leur est confié soit directement, soit par un intermédiaire.
2. Travailler soit seuls, soit avec leur conjoint ou avec leurs enfants à charge au sens fixé par l'article 285 du code de la sécurité sociale, ou avec un auxiliaire.

Il n'y a pas lieu de rechercher :

- s'il existe entre eux et le donneur d'ouvrage un lien de subordination juridique ;
- s'ils travaillent sous la surveillance immédiate et habituelle du donneur d'ouvrage ;
- si le local où ils travaillent et le matériel qu'ils emploient, quelle qu'en soit l'importance, leur appartiennent ;
- s'ils se procurent eux-mêmes les fournitures accessoires ;
- ni quel est le nombre d'heures effectuées.

Conservent la qualité de travailleur à domicile ceux qui, en même temps que le travail, fournissent tout ou partie des matières premières mises en oeuvre, lorsque ces matières premières leur sont vendues par un donneur d'ouvrage qui acquiert ensuite l'objet fabriqué ou par un fournisseur indiqué par le donneur d'ouvrage et auquel les travailleurs sont tenus de s'adresser.

Rémunération

Article 2 En vigueur étendu

Le travailleur à domicile doit avoir une rémunération identique à celle d'un salarié ayant la même activité dans l'entreprise donneuse d'ordre.

Congés exceptionnels pour événements de famille

Article 3 En vigueur étendu

La base de calcul applicable à ces congés correspondra au 1/6 du salaire hebdomadaire moyen perçu pour la période ayant immédiatement précédé le jour de congé exceptionnel.

Chapitre IX - Mises à jour et avenants

Mises à jour et avenants

Prévoyance pour les salariés qui, totalisant 160 trimestres et plus de cotisations, aux régimes de base d'assurance vieillesse, cessent toute activité d'une manière anticipée

préambule En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 12 du 22 février 1996 en vigueur le 1er décembre 1995 BO conventions collectives 96-23 étendu par arrêté du 26 juillet 1996 JORF 6 août 1996.

Vu l'accord du 6 septembre 1995, relatif au développement de l'emploi en contrepartie de la cessation d'activité du salarié totalisant 160 trimestres et plus de cotisations, aux régimes de base d'assurance vieillesse,

Vu l'accord collectif de prévoyance du 27 avril 1993, constituant les 4e (art. 3) et 5e avenants (art. 3) à la convention collective nationale citée ci-dessus,

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à favoriser, dans la mesure du possible, les départs anticipés des salariés qui le souhaitent dès lors qu'ils peuvent y prétendre, afin de procéder à des embauches aux conditions prévues dans ledit accord, notamment en permettant de maintenir le volume d'heures de travail prévu au contrat de chacun des salariés, et cela jusqu'à leur soixantième anniversaire.

Tableau comparatif des représentants du personnel

Article 1 En vigueur étendu

COMITES D'ENTREPRISES :

CHAMP D'APPLICATION :

Election obligatoire dans toutes les entreprises industrielles, commerciales et agricoles, les offices publics et ministériels, les professions libérales et sociétés civiles, les syndicats professionnels, les organismes de sécurité sociale, les associations, les établissements publics à caractère industriel et commercial... employant au moins 50 salariés.

NOMBRE :

* Entreprise de :

50 à 74 salariés : Titulaires : 3

Suppléants : 3

75 à 99 salariés : Titulaires : 4

Suppléants : 4

100 à 399 salariés : Titulaires : 5

Suppléants : 5

400 à 749 salariés : Titulaires : 6

Suppléants : 6

750 à 999 salariés : Titulaires : 7

Suppléants : 7

1.000 à 1.999 salariés : Titulaires : 8

Suppléants : 8

2.000 à 2.999 salariés : Titulaires : 9

Suppléants : 9

3.000 à 3.999 salariés : Titulaires : 10

Suppléants : 10

4.000 à 4.999 salariés : Titulaires : 11

Suppléants : 11

5.000 à 7.499 salariés : Titulaires : 12

Suppléants : 12

7.500 à 9.999 salariés : Titulaires : 13

Suppléants : 13

à partir de 10 000 salariés : Titulaires : 15

Suppléants : 15

DESIGNATION :

*Electeurs : salariés âgés de seize ans révolus travaillant dans l'entreprise depuis 3 mois au moins.

*Eligibilité : être salarié de l'entreprise, y travailler depuis 1 an au moins, avoir dix-huit ans révolus, ne pas être parent du chef d'entreprise.

*Durée du mandat :

2 ans renouvelables.

MISSION :

*Attributions économiques et professionnelles : information et consultation avant toutes décisions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise ; information périodique portant sur l'activité, l'état et les résultats de l'entreprise.

*Attributions sociales et culturelles : gestion des activités sociales et culturelles de l'entreprise ; contrôle de certaines institutions sociales.

*Négociation et conclusion des contrats d'intéressement ou de participation.

MOYENS D'ACTION OU D'EXPRESSION :

[*Un local aménagé, le matériel nécessaire et le droit d'affichage.

*] Recours aux commissaires aux comptes de la société et à des experts.

[*Une subvention de fonctionnement et une subvention destinée aux oeuvres sociales.

*] Réunions d'informations internes au personnel et invitation de personnalités extérieures.

[*Institution de commissions (obligatoires ou facultatives).

*] Formation économique de 5 jours ouvrables par mandat.

PAIEMENT DES HEURES DE FONCTION :

[*20 heures par mois (titulaires) sauf accord plus favorable ou circonstances exceptionnelles.

*] En plus : indemnisation du temps passé :

-aux séances du comité (titulaires et suppléants) ;

-aux commissions obligatoires (titulaires ou suppléants).

PROTECTION LÉGALE :

*Licenciement obligatoirement soumis à l'avis du CE et à l'autorisation de l'inspecteur du travail (titulaires, suppléants, anciens membres du CE et anciens DP pendant 6 mois ; candidats et salariés ayant demandé à l'employeur d'organiser des élections pendant 6 mois pour les DP et 3 mois pour le CE).

*Autorisation de l'inspecteur du travail lorsqu'un membre du CE ou un DP est compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement.

*Réintégration immédiate dans l'emploi lorsque l'autorisation administrative de licenciement est annulée, et indemnisation.

CUMUL DE FONCTIONS :

Cumul de fonctions :

[*autorisé avec celles de DP ;

*] autorisé avec celles de DS.

DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

CHAMP D'APPLICATION :

Election :

*obligatoire dans tous les établissements industriels, commerciaux ou agricoles, les offices publics et ministériels, les professions libérales et sociétés civiles, les syndicats professionnels, les sociétés mutualistes, les organismes de sécurité sociale et les associations ou tout organisme de droit privé employant au moins 11 salariés ;

*à l'initiative du directeur départemental du travail ou à la demande des syndicats, sur un même site où sont employés au moins 50 salariés.

NOMBRE :

*Etablissement de :

11 à 25 salariés : Titulaire : 1

Suppléant : 1

26 à 74 salariés : Titulaires : 2

Suppléants : 2

75 à 99 salariés : Titulaires : 3

Suppléants : 3

100 à 124 salariés : Titulaires : 4

Suppléants : 4

125 à 174 salariés : Titulaires : 5

Suppléants : 5

175 à 249 salariés : Titulaires : 6

Suppléants : 6

250 à 499 salariés : Titulaires : 7

Suppléants : 7

500 à 749 salariés : Titulaires : 8

Suppléants : 8

750 à 999 salariés : Titulaires : 9

Suppléants : 9

à partir de 1 000 salariés : un titulaire et un suppléant en plus par tranche supplémentaire de 250 salariés.

*Site : nombre de sièges fixé par accord préfectoral ou, à défaut par décision du directeur départemental du travail.

DÉSIGNATION :

*Electeurs : salariés âgés de seize ans révolus travaillant dans l'entreprise depuis 3 mois au moins.

*Eligibilité : être salarié de l'entreprise, y travailler depuis 1 an au moins, avoir dix-huit ans révolus, ne pas être parent du chef d'entreprise.

*Durée du mandat :

1 an renouvelable.

MISSION :

*Présentation à l'employeur des réclamations individuelles et collectives relatives à l'application du code du travail, des conventions et accords applicables ; saisine de l'inspection du travail des plaintes et observations du personnel.

[*Communication au CE et au CHSCT des suggestions et observations du personnel.

*] Exercice des attributions économiques du CE, et gestion paritaire des oeuvres sociales, en cas d'absence ou de carence du CE, exercice des attributions du CHSCT en cas d'absence ou de carence de celui-ci ; exercice éventuel des attributions de DS dans les entreprises de moins de 50 salariés.

MOYENS D'ACTION OU D'EXPRESSION :

[*Un local et le droit d'affichage.

*] Transcription de leurs notes et de la réponse du chef d'établissement sur un registre spécial tenu à la disposition des salariés et de l'inspecteur du travail.

[*Réunions mensuelles avec le chef d'établissement, ou sur leur demande, en cas d'urgence.

*] Moyens similaires à ceux du CE (experts, subvention de fonctionnement, formation économique), en cas de carence de celui-ci.

PAIEMENT DES HEURES DE FONCTION :

[*15 heures par mois (titulaires) sauf accord plus favorable ou circonstances exceptionnelles.

*] En plus :

-20 h par mois lorsque les DP exercent les attributions économiques du CE, en cas de carence de celui-ci ;

-indemnisation du temps passé aux réunions avec l'employeur (titulaires et suppléants).

PROTECTION LÉGALE :

*Licenciement obligatoirement soumis à l'avis du CE et à l'autorisation de l'inspecteur du travail (titulaires, suppléants, anciens membres du CE et anciens DP pendant 6 mois ; candidats et salariés ayant demandé à l'employeur d'organiser des élections pendant 6 mois pour les DP et 3 mois pour le CE).

*Autorisation de l'inspecteur du travail lorsqu'un membre du CE ou un DP est compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement.

*Réintégration immédiate dans l'emploi lorsque l'autorisation administrative de licenciement est annulée, et indemnisation.

CUMUL DE FONCTIONS :

Cumul de fonctions :

*autorisé avec celles de membre du CE ;

*autorisé avec celles de DS ;

*autorisé avec celles de représentant syndical au CE.

SYNDICATS

REPRESENTANTS SYNDICAUX AU COMITE auprès des délégués du personnel

CHAMP D'APPLICATION :

Désignation facultative par chaque syndicat représentatif :

[*d'un représentant aux séances du CE ;

*] éventuellement d'un représentant non permanent chargé d'assister les délégués du personnel lors des réunions avec l'employeur.

NOMBRE :

1 représentant au CE par organisation syndicale représentative dans l'entreprise.

DÉSIGNATION :

Désignation par les organisations syndicales :

*le représentant au CE doit obligatoirement être choisi parmi les membres de l'entreprise et répondre aux conditions d'éligibilité au CE ;

*l'assistant du DP peut être salarié de l'entreprise, ou extérieur à l'entreprise : il suffit qu'il soit représentant d'une organisation syndicale ;

*durée du mandat : au gré de l'organisation syndicale.

MISSION :

[*Représentation du syndicat auprès du CE.

*] Assistance des DP aux réunions avec l'employeur.

MOYENS D'ACTION OU D'EXPRESSION :

*Voix consultative mais non délibérative aux séances du comité d'entreprise.

PAIEMENT DES HEURES DE FONCTION :

*Représentants syndicaux au CE :

*20 heures par mois au-delà de 500 salariés sauf accord plus favorable ou circonstances exceptionnelles.

*Indemnisation du temps passé aux séances du CE.

PROTECTION LÉGALE :

*Même protection (représentants syndicaux au CE et anciens représentants-désignés depuis deux ans-pendant 6 mois).

*Idem.

*Idem.

CUMUL DE FONCTIONS :

Cumul de fonctions :

[*autorisé avec celles de DP ou DS ;

*] de droit avec celles de délégué syndical, dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Il est interdit, dans les entreprises de moins de 300 salariés, d'être à la fois membre du CE et représentant syndical au CE.

DÉLÉGUÉS SYNDICAUX :

Droit pour chaque syndicat représentatif :

*de constitution d'une section syndicale dans toute entreprise ;

*de désignation de délégués syndicaux dans les entreprises occupant au moins 50 salariés ; ou d'un délégué du personnel faisant fonction de délégué syndical dans

les entreprises occupant moins de 50 salariés.

NOMBRE :

*Entreprise de :

50 à 999 salariés : 1 DS ;

1 000 à 1 999 salariés : 2 DS ;

2 000 à 3 999 salariés : 3 DS ;

4 000 à 9 999 salariés : 4 DS ;

au-delà de 9 999 salariés : 5 DS.

*1 délégué syndical supplémentaire pour tout syndicat représentatif ayant un ou plusieurs élus au CE dans le collège " ouvriers et employés " et un élu au moins dans l'un des deux autres collèges (dans les entreprises d'au moins 500 salariés).

*1 délégué syndical central d'entreprise pour tout syndicat représentatif (dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés comprenant au moins 2 établissements).

DÉSIGNATION :

Désignation par les syndicats représentatifs dans l'entreprise :

[*le DS doit être âgé de dix-huit ans et travailler dans l'entreprise depuis 1 an.

*] durée du mandat : au gré de l'organisation syndicale.

MISSION :

*Représentation du syndicat auprès du chef d'entreprise et défense des droits et des intérêts matériels et moraux des travailleurs.

*Participation à la délégation syndicale qui négocie et conclut des conventions et accords collectifs d'entreprise.

*Direction de l'action syndicale dans l'entreprise.

MOYENS D'ACTION OU D'EXPRESSION :

*Collecte des cotisations syndicales à l'intérieur de l'entreprise.

*Liberté de diffusion des publications et tracts syndicaux dans l'entreprise.

*Libre affichage des communications syndicales.

*Réunions mensuelles des adhérents.

*Disposition d'un local commun (entreprises de plus de 200 sal.), ou propre à chaque section (entreprises d'au moins 1 000 sal.).

PAIEMENT DES HEURES DE FONCTION :

*Crédit de :

-10 h par mois entre 50 et 150 salariés ;

-15 h par mois entre 151 et 500 salariés ;

-20 h par mois au-delà de 500 salariés.

*Crédit du DS central d'entreprise : 20 h par mois.

*Crédit de négociation (au profit de la section syndicale) :

-10 h par an entre 500 et 999 salariés ;

-15 h par an au-delà.

PROTECTION LÉGALE :

Licenciement soumis à l'autorisation de l'inspecteur du travail (DS et anciens délégués-désignés depuis au moins un an-pendant 12 mois).

[*Idem.

*] Idem.

CUMUL DE FONCTIONS :

Cumul de fonctions :

[*autorisé avec celles de :

- DP ;
- membre du CE ;
- représentant syndical au CE ;

*] de droit dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Il est interdit, dans les entreprises de moins de 300 salariés, d'être à la fois membre du CE et représentant syndical au CE.

Le nombre de représentants du personnel au sein du CHSCT est déterminé comme suit :

Effectif de l'établissement et délégation du personnel :

- jusqu'à 199 salariés : 3 salariés (dont 1 agent de maîtrise ou 1 cadre) ;
- de 200 à 499 salariés : 4 salariés (dont 1 agent de maîtrise ou 1 cadre) ;
- de 500 à 1499 salariés : 6 salariés (dont 2 agents de maîtrise ou 2 cadres) ;
- à partir de 1500 salariés : 9 salariés (dont 3 agents de maîtrise ou 3 cadres) (art. 236-1 du code du travail).

Remboursement des frais forfaitaires aux délégués syndicaux.

Article 2 **En vigueur étendu**

A compter du 1er février 1991, les taux de remboursement des frais forfaitaires de déplacement sont :

- chambre : 186 F ;
- petit déjeuner : 29 F ;
- repas : 108 F.

Article 2 **En vigueur étendu**

A compter du 1er avril 2015, les taux de remboursement des frais forfaitaires de déplacement et d'hébergement dus à la participation aux commissions paritaires, dans les limites fixées par l'article III-2 de la convention collective, premier paragraphe, sont :

- frais de transport : sur la base du tarif SNCF 2e classe ;
- repas : 6 fois le minimum garanti de l'année en cours ;
- petit déjeuner et chambre : 22 fois le minimum garanti de l'année en cours.

Le minimum garanti pour l'année 2015 est de 3,52 €. La révision du barème s'effectue chaque année au 1er janvier sur la base du minimum garanti.

(1) L'article 2 du chapitre IX est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-22 du code du travail, le terme « délégué syndical » devant être entendu comme s'appliquant à l'ensemble des salariés participant aux négociations de branche.

(ARRÊTÉ du 5 novembre 2015 - art. 1)

Mises à jour et avenants

Prévoyance

Article 1 **En vigueur étendu**

Modifié par Avenant n° 12 du 22 février 1996 en vigueur le 1er décembre 1995 BO conventions collectives 96-23, étendu par arrêté du 26 juillet 1996 JORF 6 août 1996.

Dans cette hypothèse, le régime de prévoyance est maintenu jusqu'au soixantième anniversaire de l'intéressé, pour le risque décès (personnel non cadre : capital décès, rente éducation et rente de conjoint ; personnel cadre : rente éducation et rente de conjoint), et cela pour des prestations identiques, au taux actuel de cotisations :

Garantie décès ... 0,20 p. 100

Garantie rente éducation ... 0,32 p. 100 pour le personnel non cadre

Garantie rente de conjoint ... 0,28 p. 100

Total ... 0,80 p. 100

- soit 0,40 p. 100 pour le salarié et 0,40 p. 100 pour l'employeur

Garantie rente éducation ... 0,32 p. 100 pour le personnel cadre

Garantie rente de conjoint ... 0,28 p. 100

Total ... 0,60 p. 100

- soit 0,30 p. 100 pour le salarié et 0,30 p. 100 pour l'employeur.

Les cotisations dues pour la période séparant la date de départ de la fin de la garantie, soit la fin du mois du soixantième anniversaire de l'intéressé, seront appelées par l'AGRR Prévoyance en une seule fois auprès de l'entreprise, qui effectuera le précompte de la cotisation salariale sur le solde de tout compte.

Elles seront assises sur le salaire brut des douze mois précédant le départ, en dehors de toutes indemnités liées à ce dernier, et seront proratisées en fonction de la période à garantir. (Les salariés concernés devront faire l'objet d'une déclaration nominative sur un imprimé spécifique fourni par l'AGRR Prévoyance).

Prestations

Article 2

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant n° 12 du 22 février 1996 en vigueur le 1er décembre 1995 BO conventions collectives 96-23, étendu par arrêté du 26 juillet 1996 JORF 6 août 1996.

Les prestations seront calculées sur le salaire de référence déclaré et servant de base au calcul des cotisations, éventuellement revalorisé suivant la valeur du point ARRCO ou AGIRC, la plus avantageuse étant retenue.

Date d'effet

Article 3

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant n° 12 du 22 février 1996 en vigueur le 1er décembre 1995 BO conventions collectives 96-23, étendu par arrêté du 26 juillet 1996 JORF 6 août 1996.

Ce maintien du régime de prévoyance entrera en vigueur à partir du 1er décembre 1995 et durant toute la durée de l'accord du 6 octobre 1995, article 10, " Autres dispositions ".

Garantie collective dépendance

Article 6

[En vigueur étendu](#)

Les partenaires sociaux ont décidé de prendre en considération, au niveau de la branche professionnelle, la problématique liée au risque de perte d'autonomie.

Les entreprises de la branche professionnelle qui le souhaitent peuvent souscrire une garantie dépendance telle que celle proposée par l'OCIRP prévoyant un taux de cotisation défini de 0,40 %, tranche A + tranche B.

La répartition de la cotisation (part patronale et part salariale) sera fixée au niveau de l'entreprise.

Cette garantie sera alors obligatoire pour l'ensemble des salariés des entreprises qui auront fait ce choix.

Les garanties et modalités d'adhésion sont définies en annexe au présent avenant.

Mises à jour et avenants

Forfaits annuels

[En vigueur étendu](#)

Forfaits annuels

(Avenant n° 50 du 7 février 2011 BO 2011/23 étendu par arrêté du 19 avril 2012 JO 26 avril 2012)

Le présent avenant annule et remplace les dispositions de l'avenant n° 19 du 7 décembre 2000, constituant le paragraphe premier, dont l'intitulé devient : « Dispositif relatif au personnel non cadre et cadre », pour l'alinéa 3 « Salariés concernés par un forfait horaire annuel », et l'alinéa 4 « Salariés concernés par un forfait annuel en jours. »

Les partenaires sociaux soulignent les spécificités économiques de ce secteur économique, notamment la saisonnalité qui caractérise le rythme de son activité, et estiment nécessaire de prévoir la possibilité de recourir aux forfaits annuels établis sur une base horaire ou en jours.

Il définit les modalités de mise en oeuvre des conventions correspondantes à ces deux catégories de forfaits annuels.

Les dispositions du présent avenant sont d'application directe ; le présent accord ne remet pas en cause les dispositions des accords collectifs conclus antérieurement dans les entreprises.

Article 1er (1)

Forfait en heures

a) Définition

Ce forfait est un mode d'organisation du temps de travail qui permet de rémunérer une durée annuelle de travail intégrant les heures de travail normale et, le cas échéant, un nombre prédéterminé d'heures supplémentaires sur l'année.

b) Catégories de salariés concernés

Ledit forfait peut être convenu avec les catégories suivantes de salariés :

- les salariés ayant la qualité de cadre au sens de la convention collective des industries de jeux, jouets et puériculture, c'est-à-dire les salariés relevant des catégories VI et VII de la grille des classifications, et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

- les salariés non cadres qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées et qui sont soumis à des horaires de travail dont la durée ne peut être quantifiée précisément à l'avance.

c) Durée annuelle du travail

La convention de forfait en heures sur l'année doit être établie dans la limite de 1 607 heures (1 600 + 7) par année civile ou pour toute autre période de 12 mois consécutifs.

La durée annuelle de référence peut être dépassée sur la base du volontariat, confirmé par un accord individuel écrit conclu entre le salarié volontaire et l'employeur.

Le volume horaire ne peut conduire à dépasser les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires légales.

Durée maximale journalière : 10 heures.

Durée maximale hebdomadaire : 48 heures sur une même semaine ou 44 heures par semaine sur 12 semaines consécutives.

L'horaire de travail peut être réparti quotidiennement et hebdomadairement en fonction de la charge de travail.

Le forfait en heures s'accompagne d'un contrôle du nombre d'heures travaillées.

L'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître la durée quotidienne et hebdomadaire de travail des salariés concernés. Ce document est rempli quotidiennement et hebdomadairement et peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur. Lesdits documents sont détenus par chacune des parties.

d) Traitement des absences

Les absences indemnisées, les congés et les autorisations d'absence d'origine conventionnelle ainsi que les absences maladie non rémunérées doivent être déduites du nombre annuel d'heures à travailler.

En cas d'absence non justifiée, et d'absence pour maladie non rémunérée, une retenue sur salaire sera calculée heure par heure.

Les absences non justifiées et les absences pour maladie non rémunérées sont retenues proportionnellement au nombre d'heures d'absences constatées par rapport au nombre d'heures réelles du mois considéré.

Pour l'évaluation d'une heure d'absence, pour un salarié concerné par un forfait complet de 1 607 heures, la déduction d'une heure est valorisée comme suit : le salaire annuel divisé par 1 607.

e) Traitement des entrées et sorties en cours de période de référence

Le nombre annuel d'heures fixé correspond à une année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congé payé. Dans le cas contraire, ce nombre doit être appliqué au prorata.

f) Rémunération

Celle-ci sera lissée sur la base de l'horaire mensuel moyen ; elle ne pourra être inférieure au salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise, majoré, le cas échéant, de la valeur des heures supplémentaires comprises dans le forfait annuel.

L'évaluation des heures supplémentaires s'effectue à la fin de la période correspondant au forfait annuel et sur la base d'une évaluation hebdomadaire.

Les salariés au forfait annuel en heures sont exclus du champ du contingent annuel des heures supplémentaires et, par conséquent, de la contrepartie obligatoire en repos.

(1) L'article 1er fait l'objet d'un renvoi à la négociation en tant qu'il contrevient aux termes de l'article L. 3121-41 du code du travail qui précise qu'un forfait en heures sur l'année à vocation à intégrer un nombre déterminé d'heures supplémentaires.

(Arrêté du 19 avril 2012, art. 1er)

Article 2

Forfait en jours

a) Catégories de salariés concernés

- les salariés ayant la qualité de cadre, au sens de la convention collective des industries des jeux, jouets et puériculture, c'est-à-dire les salariés relevant des catégories VI et VII de la grille des classifications, qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable, au sein de l'atelier, du service, ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

- les salariés non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Il s'agit des salariés qui, pour mener à bien leurs missions, sont libres de s'organiser comme ils l'entendent, tout en respectant les règles concourant au bon fonctionnement du service dont ils relèvent.

Les salariés concernés sont ceux notamment qui exercent majoritairement leur temps de travail effectif à l'extérieur de l'entreprise. Il s'agit notamment des commerciaux, des techniciens de maintenance, des salariés qui prospectent ou de ceux qui fournissent des prestations intellectuelles. Pour ces salariés, la présence dans l'entreprise, quoi que nécessaire, n'est pas l'élément déterminant de l'évaluation de la bonne réalisation ou de l'exécution de la mission. Ceci étant, du fait de leur lien de subordination à l'employeur, ils doivent se conformer à ses directives.

b) Durée annuelle de référence

La durée annuelle de référence ne peut dépasser 218 jours (217 + 1) par année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs.

La répartition des journées de travail et de repos sur la semaine et sur l'année peut varier en fonction de la charge de travail.

Ladite répartition est fixée d'un commun accord entre le salarié et l'employeur : il s'agit de retenir un emploi du temps qui permet de concilier l'autonomie du salarié aux exigences de l'entreprise.

Ladite répartition doit garantir au salarié concerné le respect du repos quotidien hebdomadaire de 11 heures et du repos hebdomadaire légal.

La durée du travail des salariés concernés par ce forfait en jours est décomptée chaque année par récapitulation du nombre de journées ou demi-journées travaillées.

La demi-journée s'entend comme le temps s'écoulant avant la pause prévue pour le déjeuner, ou le temps s'écoulant après la pause prévue pour le déjeuner.

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 et demi-journées travaillées ainsi que les jours de repos pris et leur qualification.

Ce document est rempli chaque mois puis un récapitulatif annuel est effectué. Il peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur. Lesdits documents sont détenus par chacune des parties.

c) Traitement des absences

Les absences indemnisées, les congés et les autorisations d'absence d'origine conventionnelle ainsi que les absences maladie non rémunérées doivent être déduites du nombre annuel de jours à travailler.

Pendant les périodes où le salarié est tenu de fournir sa prestation de travail, aucune suspension du contrat de travail inférieure à une journée entière ou à une demi-journée, selon la répartition choisie par le contrat de travail, ne peut entraîner de retenue sur salaire.

En cas d'absence non rémunérée, une retenue sur salaire sera effectuée selon le calcul suivant :

- la valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant le salaire réel mensuel par 22.

- la valeur d'une demi-journée de travail sera calculée en divisant le salaire réel mensuel par 44.

Le salaire réel mensuel s'entend comme la rémunération à laquelle le salarié peut prétendre pour un mois de travail complet.

Vingt-deux jours correspondent au nombre moyen mensuel de jours.

d) Traitement des entrées et sorties en cours de période de référence

Le nombre annuel maximum de jours fixé correspond à une année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congé payés.

Dans le cas contraire, ce nombre doit être appliqué au prorata.

Le forfait pourra être recalculé selon le raisonnement suivant :

- sur la base de 365 jours calendaires, on déduit 104 jours de repos hebdomadaire, 25 jours ouvrés de congés payés et 8 jours fériés chômés coïncidant avec des jours consacrés au travail.

Le forfait correspond donc à 228 jours, soit un différentiel de 10 jours par rapport aux 218 jours prévus par l'article L. 3121-44 du code du travail.

On peut dès lors considérer que le forfait correspond en réalité à 10 jours de repos supplémentaires.

Par conséquent, en cas d'entrée en cours d'année, ce raisonnement conduit à refaire le calcul précédent, mais en tenant compte des droits réels à congés payés pour l'année en cours.

A titre d'exemple : un collaborateur entre le 1er juillet 2011.

Il doit 125 jours de travail (c'est-à-dire 184 jours calendaires - 52 jours de repos hebdomadaire - 2 jours fériés tombant en pleine semaine - 5 jours de repos correspondant aux 10 jours de repos \times 184/365) et non 109 jours (218/2).

e) Dépassement

La durée annuelle de référence peut être dépassée sur la base du volontariat, confirmé par un accord individuel écrit conclu entre le salarié volontaire et l'employeur.

Le nombre maximal de jours travaillés ne peut excéder 225 jours par an ; sous réserve du respect des règles relatives au repos hebdomadaire légal, aux jours fériés chômés et aux congés payés.

Tout ou partie de ces jours pourront être payés, sous réserve d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur.

Ces jours pourront être également placés sur un compte épargne-temps, le cas échéant dans l'entreprise.

f) Rémunération

Celle-ci est fixée librement par les parties, sans nécessité, du fait de l'absence de référence horaire, de comparer son montant avec l'application des dispositions légales relatives aux majorations pour heures supplémentaires.

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction.

Celle-ci ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel applicable au salarié pour la durée légale du travail majorée de 10 % au minimum.

En cas de dépassement du plafond annuel de 218 jours (217 + 1), chaque jour de travail supplémentaire doit faire l'objet d'une rémunération majorée de 10 % au minimum.

g) Entretien annuel

Un entretien annuel individuel avec le salarié est organisé par l'employeur sur les thèmes suivants : charge de travail du salarié, organisation du travail dans l'entreprise, articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération.

Article 3

Accord individuel écrit

Toute mise en place de forfaits annuels doit faire l'objet d'un accord individuel entre le salarié et l'employeur, formalisé par une clause au contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

Article 4

Représentants du personnel

Le comité d'entreprise est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfaits et sur les modalités de suivi de charge de travail des salariés concernés.

Textes Attachés

Annexe I : Ouvriers et employés CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 25 janvier 1991

CHAPITRE VIII

Statuts particuliers

Champ d'application.

Article 1

[En vigueur étendu](#)

Les clauses générales de la convention collective s'appliquent également aux ouvriers et employés, pour autant qu'elles ne sont pas moins avantageuses que celles prévues à la présente annexe.

La présente annexe détermine les conditions particulières de travail des ouvriers et employés des deux sexes, des entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la convention collective.

Paie au mois.

Article 2

[En vigueur étendu](#)

La rémunération des ouvriers et employés sera faite au mois et devra être indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois.

Ce système n'exclut ni les primes de rendement ou de production ni les salaires au rendement, ni en général aucune modalité de calcul de salaire.

Le salaire mensuel ne peut être en aucune manière assimilé à un salaire forfaitaire ou à un salaire garanti.

La rémunération mensuelle pour un horaire hebdomadaire de 39 heures se calcule sur la base de 169 heures.

Toute heure ou fraction d'heure faite chaque semaine au-dessus de 39 heures donnera lieu à une majoration pour heures supplémentaires calculée conformément aux dispositions de l'article VII-2 de la présente convention collective.

Toute heure ou fraction d'heure d'absence au-dessous de 39 heures par semaine donnera lieu à un abattement égal au salaire de cette heure ou fraction d'heure lorsque ces absences ne sont pas indemnisées au titre, soit de :

- l'application des dispositions de l'article 4 de la présente annexe ;

- l'application des dispositions relatives au chômage partiel.

Les ouvriers et employés seront payés une fois par mois. Des acomptes seront versés à ceux qui en feront la demande, correspondant au maximum pour une quinzaine à la moitié de la rémunération mensuelle nette.

Période d'essai.

Article 3

[En vigueur étendu](#)

La durée de la période d'essai prévue à l'article IV-5 des clauses générales est fixée à 1 mois pour les niveaux I, II, III et IV.

Avec la possibilité pour l'employeur de la renouveler une fois, tout renouvellement éventuel devant être prévu par le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

La durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne doit pas excéder 2 mois.

Les conditions de la rupture pendant la période d'essai sont prévues à l'article IV-5 " Période d'essai ", chapitre IV, de la présente convention collective.

Annexe I Ouvriers et employés

Maladie et accident.

Article 4 (1)

[En vigueur étendu](#)

Après 1 an de présence continue dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les ouvriers et employés recevront une indemnisation dont sera déduit le montant des indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale, et le cas échéant, les indemnités versées par un régime de prévoyance.

L'indemnisation sera, sous les réserves ci-dessus, versée aux ouvriers et employés mensualisés sur présentation des feuilles de décompte du paiement des indemnités journalières par la sécurité sociale et, le cas échéant, du régime de prévoyance auquel participe l'employeur.

Les trois premiers jours calendaires de maladie ne sont pas indemnisés, sauf dans le cas d'une maladie continue d'au moins un mois. Sous cette réserve, l'indemnisation sera versée suivant le régime ci-après :

- 80 p. 100 des appointements dans la limite de 75 jours après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 80 p. 100 des appointements dans la limite de 90 jours après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Les accidents du travail sont indemnisés à 100 p. 100 dès le premier jour, sans conditions particulières d'ancienneté, mais dans les limites des durées suivantes :

- jusqu'à 3 ans d'ancienneté : 75 jours ;
- au-delà de 3 ans d'ancienneté : 90 jours.

Toutefois, si un travailleur qui n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions du présent article acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui sera fait application desdites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir.

En aucun cas, le nombre total des jours indemnisés au cours de l'année civile (1er janvier - 31 décembre) ne pourra être supérieur suivant l'ancienneté à 75 jours ou 90 jours non renouvelables l'année suivante pour une même maladie ou un même accident.

Pour application des périodes d'indemnisation, il n'est aucune distinction entre les jours ouvrables et les jours non ouvrables.

L'indemnisation sera calculée sur la base des appointements correspondant à l'horaire de travail qu'aurait pratiqué l'intéressé pendant son absence sans tenir compte :

- des majorations pour heures supplémentaires ;
- des primes directement liées au travail effectif ;
- des primes ayant un caractère de remboursement de frais,

et sous réserve que cette absence n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

En aucun cas cette indemnisation ne peut être supérieure au salaire qu'aurait perçu l'ouvrier ou l'employé s'il avait travaillé durant cette période d'arrêt pour maladie ou accident (de caractère professionnel ou non), déduction faite des indemnités journalières sécurité sociale et prévoyance.

De plus, les incidences de la maladie et de l'accident (professionnels ou non) sur le contrat de travail sont régies par les dispositions de l'article IV-10 de la présente convention collective.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé) (arrêté du 8 juillet 1991, art. 1er).

Préavis.

Article 5 En vigueur étendu

La durée du préavis réciproque défini à l'article IV-12 des clauses générales est fixée comme suit :

- 1 semaine si le salarié justifie chez son employeur d'une ancienneté de moins de 6 mois ;
- 1 mois si le salarié justifie chez son employeur d'une ancienneté entre 6 mois et moins de 2 ans ;
- 2 mois si le salarié justifie chez son employeur d'une ancienneté équivalente ou supérieure à 2 ans.

Si l'ouvrier ou l'employé licencié se trouve dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi, il pourra, après avoir avisé son employeur, quitter son établissement avant l'expiration du préavis.

Il ne sera pas tenu à payer d'indemnité pour l'inobservation de ce délai et le temps restant à courir ne sera pas indemnisé.

En cas de licenciement d'un salarié ayant au moins 6 mois de présence continue dans l'entreprise, sauf en cas de faute grave, ou faute lourde, ou force majeure, les heures d'absence pour rechercher un emploi en période de préavis seront indemnisées et payées, sur la base de son salaire, à concurrence du nombre d'heures d'absence effectives, dans la limite maximum de 10 heures par mois.

Indemnité de licenciement.

Article 6 En vigueur étendu

L'indemnité de licenciement, distincte du préavis accordée aux salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise, sera calculée conformément aux dispositions suivantes :

- de 1 à 10 ans d'ancienneté : 1 / 5 de mois par année d'ancienneté ;
- au-delà de 10 ans d'ancienneté : 1 / 3 de mois par année d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1 / 12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1 / 3 des 3 derniers mois, étant entendu que toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de faute grave ou de faute lourde, ni lorsque la rupture du contrat résulte de la force majeure.

L'indemnité de licenciement ne peut être supérieure à 12 mois.

L'indemnité de licenciement peut, en cas de licenciement collectif, constituer une charge particulièrement lourde pour une entreprise. Dans ce cas l'employeur pourra procéder au règlement de cette indemnité par versements échelonnés sur une période de 6 mois au maximum.

Annexe II : Techniciens et agents de maîtrise CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 25 janvier 1991

CHAPITRE VIII

Statuts particuliers

Champ d'application.

Article 1

En vigueur étendu

Les clauses générales de la convention collective s'appliquent également aux T.A.M. pour autant qu'elles ne sont pas moins avantageuses que celles prévues à la présente annexe.

La présente annexe détermine les conditions particulières de travail des techniciens, agents de maîtrise, des deux sexes, des entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la présente convention collective.

Sont considérés comme T.A.M. les collaborateurs qui exercent des fonctions d'encadrement et de gestion technique, humaine et économique, ou titulaires d'emplois exigeant les connaissances professionnelles d'un niveau au moins égal au B.T.S. ou D.U.T.

Paie au mois.

Article 2

En vigueur étendu

La rémunération des T.A.M. sera faite au mois et devra être indépendante pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois.

Ce système n'exclut ni les primes de rendement ou de production ni les salaires au rendement ni en général aucune modalité de calcul de salaire.

Le salaire mensuel ne peut être en aucune manière assimilé à un salaire forfaitaire ou à un salaire garanti.

La rémunération mensuelle pour un horaire hebdomadaire de 39 heures se calcule sur la base de 169 heures.

Toute heure ou fraction d'heure faite chaque semaine au-dessus de 39 heures donnera lieu à une majoration pour heures supplémentaires calculée conformément aux dispositions de l'article VII-2 de la présente convention collective.

Toute heure ou fraction d'heure d'absence au-dessous de 39 heures par semaine donnera lieu à un abattement égal au salaire de cette heure ou fraction d'heure lorsque ces absences ne sont pas indemnisées au titre, soit de :

- l'application des dispositions de l'article 4 de la présente annexe ;
- l'application des dispositions relatives au chômage partiel.

Période d'essai.

Article 3

En vigueur étendu

La durée de la période d'essai prévue par l'article IV-5 des clauses générales est de 2 mois pour les niveaux IV et V.

Avec la possibilité pour l'employeur de la renouveler une fois, le renouvellement éventuel devant être prévu par le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

La durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne doit pas excéder 4 mois.

Les conditions de la rupture pendant la période d'essai sont prévues à l'article IV-5 " Période d'essai ", chapitre IV, de la présente convention collective.

Maladie et accident.

Article 4 (1)

En vigueur étendu

Après 1 an de présence continue dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les T.A.M. recevront une indemnisation dont sera déduit le montant des indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale, et, le cas échéant, les indemnités versées par un régime de prévoyance.

L'indemnisation sera, sous les réserves ci-dessus, versée aux T.A.M. sur présentation des feuilles de décompte du paiement des indemnités journalières par la sécurité sociale et, le cas échéant, du régime de prévoyance auquel participe l'employeur.

Les 3 premiers jours calendaires de maladie ne sont pas indemnisés, sauf dans le cas d'une maladie continue d'au moins 1 mois. Sous cette réserve, l'indemnisation sera versée suivant le régime ci-après :

- 80 p. 100 des appointements dans la limite de 75 jours après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 80 p. 100 des appointements dans la limite de 90 jours après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Les accidents du travail sont indemnisés à 100 p. 100 dès le premier jour, sans conditions particulières d'ancienneté, mais dans les limites des durées suivantes :

- jusqu'à 3 ans d'ancienneté : 75 jours ;
- au-delà de 3 ans d'ancienneté : 90 jours.

Toutefois, si un salarié qui n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions du présent article acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui sera fait application desdites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir.

En aucun cas, le nombre total des jours indemnisés au cours de l'année civile (1er janvier - 31 décembre) ne pourra être supérieur suivant l'ancienneté à 75 jours ou 90 jours non renouvelables l'année suivante pour une même maladie ou un même accident.

Pour application des périodes d'indemnisation, il n'est fait aucune distinction entre les jours ouvrables et les jours non ouvrables.

L'indemnisation sera calculée sur la base des appointements correspondant à l'horaire de travail qu'aurait pratiqué l'intéressé pendant son absence sans tenir compte :

- des majorations pour heures supplémentaires ;
- des primes directement liées au travail effectif ;
- des primes ayant un caractère de remboursement de frais ;

et sous réserve que cette absence n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

En aucun cas cette indemnisation ne peut être supérieure au salaire qu'aurait perçu le T.A.M. s'il avait travaillé durant cette période d'arrêt pour maladie ou accident (de caractère professionnel ou non), déduction faite des indemnités journalières sécurité sociale et prévoyance.

De plus, les incidences de la maladie et de l'accident (professionnels ou non) sur le contrat de travail sont régies par les dispositions de l'article IV-10 de la présente convention collective.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé) (arrêté du 8 juillet 1991, art. 1er).

Annexe II T.A.M. (techniciens, agents de maîtrise)

Préavis.

Article 5

En vigueur étendu

La durée du préavis réciproque défini à l'article IV-12 des clauses générales est fixée comme suit :

- 2 mois pour les catégories et emplois appartenant au niveau III ;
- 3 mois pour les catégories et emplois appartenant aux niveaux IV et V. (1)

Si le technicien, agent de maîtrise licencié se trouve dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi, il pourra, après avoir avisé son employeur, quitter son établissement avant l'expiration du préavis.

Il ne sera pas tenu à payer d'indemnité pour l'inobservation de ce délai et le temps restant à courir ne sera pas indemnisé.

En cas de licenciement d'un salarié ayant au moins 6 mois de présence continue dans l'entreprise, sauf en cas de faute grave, ou faute lourde, ou force majeure, les heures d'absence pour rechercher un emploi en période de préavis seront payées, sur la base de son salaire, à concurrence du nombre d'heures d'absence effectives, dans la limite maximum de 10 heures par mois.

(1) Le premier alinéa de l'article 5 de l'annexe techniciens/agents de maîtrise est étendu sous réserve du respect des dispositions résultant de l'articulation des articles L. 1237-10 et L. 1234-1 du code du travail, la durée du préavis pour le salarié, dans le cas d'un départ en retraite, ne pouvant dépasser deux mois.

(Arrêté du 1er février 2010, art. 1er)

Indemnité de licenciement.

Article 6
En vigueur étendu

L'indemnité de licenciement, distincte du préavis accordée aux salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise, sera calculée conformément aux dispositions suivantes :

- de 1 à 10 ans d'ancienneté : 1 / 5 de mois par année d'ancienneté ;
- au-delà de 10 ans d'ancienneté : 1 / 3 de mois par année d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1 / 12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1 / 3 des 3 derniers mois, étant entendu que toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de faute grave ou de faute lourde, ni lorsque la rupture du contrat résulte de la force majeure.

L'indemnité de licenciement ne peut être supérieure à 12 mois.

L'indemnité de licenciement peut, en cas de licenciement collectif, constituer une charge particulièrement lourde pour une entreprise. Dans ce cas l'employeur pourra procéder au règlement de cette indemnité par versements échelonnés sur une période de 6 mois au maximum.

Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-9 et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

Indemnité de départ en retraite.

Article 7 (1)
En vigueur étendu

La résiliation du contrat de travail, lorsque le technicien ou l'agent de maîtrise a atteint ou dépassé l'âge normal de la retraite, ne sera considérée ni comme un licenciement ni comme une démission. Cependant, le délai-congé prévu à l'article 5 de la présente annexe devra être respecté.

Dans ce cas, le technicien ou l'agent de maîtrise concerné bénéficiera d'une indemnité de départ égale à la moitié de l'indemnité qu'il aurait perçue s'il avait été congédié.

Il est entendu que l'ancienneté ne comprendra pas les années passées dans l'entreprise après l'âge légal de la retraite, exception faite pour les salariés n'ayant pas atteint à cet âge le nombre de trimestres de cotisations requis.

Une indemnité d'un montant égal sera attribuée au T.A.M. ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise et quittant volontairement celle-ci pour une retraite anticipée, telle que prévue par les dispositions de l'article L. 332 du code de la sécurité sociale.

Les dispositions du présent article se substituent à celles de l'article 6 de la présente convention.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 du code du travail (arrêté du 8 juillet 1991, art. 1er).

Annexe III : Ingénieurs et cadres CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 25 janvier 1991

CHAPITRE VIII

Statuts particuliers

Champ d'application.

Article 1
En vigueur étendu

La présente annexe détermine les conditions de travail particulières aux ingénieurs et cadres des deux sexes (tels que définis au chapitre V : Classifications) des entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la présente convention collective.

Accords particuliers.

Article 2
En vigueur étendu

La présente annexe n'exclut pas pour le cadre la possibilité de contracter individuellement avec l'employeur, à la condition expresse qu'aucune des conditions du contrat individuel ne soit désavantageuse par rapport aux clauses générales de la présente convention collective et de la présente annexe, ou en contradiction avec ces textes.

Modification du contrat.

Article 4 En vigueur étendu

Toute modification de caractère individuel apportée au contrat de travail devra faire l'objet d'une notification écrite. L'intéressé disposera d'un délai de réflexion d'un mois pour donner sa réponse.

Si la modification, lorsqu'elle concerne un élément essentiel du contrat de travail, n'est pas acceptée par l'intéressé, la rupture du contrat de travail sera le fait de l'employeur et réglée comme telle.

Dans le cas de force majeure reconnue, le délai de réflexion n'est pas applicable.

Durée du travail.

Article 5 En vigueur étendu

La rémunération des cadres comprend les dépassements individuels dans la mesure où ils n'ont pas un caractère systématique.

Déplacements professionnels.

Article 6 En vigueur étendu

Les frais de déplacements (voyages et séjours) sont à la charge de l'employeur.

Changement de résidence.

Article 7 En vigueur étendu

En cas de changement de résidence prescrit par l'employeur, et non prévu au contrat individuel, les frais de déménagement justifiés, ainsi que les frais de voyage du cadre et de sa famille (conjoint et personnes à charge) sont supportés par l'employeur.

Le changement de résidence constitue une modification du contrat de travail, il est réglé conformément à l'article 4 de la présente annexe.

Tout cadre qui, après un changement de résidence effectué en France métropolitaine pour les besoins du service, et licencié avant un délai de 2 ans au lieu de sa nouvelle résidence, a droit, sauf faute grave caractérisée, au remboursement de ses frais de rapatriement et de déménagement, ainsi que ceux de sa famille, jusqu'au lieu de sa résidence au moment de son engagement ou au nouveau lieu de travail de l'intéressé dans la limite d'une distance équivalente.

Le bénéfice de ces dispositions sera valable lorsque le rapatriement se fera dans un délai de 6 mois au maximum à dater du licenciement.

En cas de décès du cadre au cours d'une période de 5 ans, les frais de rapatriement, de déménagement de sa famille (conjoint et personnes à charge) et de retour du corps seront à la charge de l'employeur.

Le bénéfice de ces dispositions sera valable 6 mois à dater du décès.

Les changements de résidence hors de France métropolitaine feront l'objet d'un contrat particulier.

Maladie et accident.

Article 8 (1) En vigueur étendu

En cas de maladie ou d'accident dûment constaté par un certificat médical pouvant donner lieu à contre-visite, les appointements mensuels seront payés :

- après 1 an de présence, 2 mois, salaire effectif à l'exception de tout autre complément ;
- après 3 ans de présence, 3 mois, salaire effectif à l'exception de tout autre complément ;
- après 5 ans de présence, 3 mois et demi, salaire effectif à l'exception de tout autre complément ;
- après 10 ans de présence, 4 mois, salaire effectif à l'exception de tout autre complément ;
- après 15 ans de présence, 4 mois et demi, salaire effectif à l'exception de tout autre complément ;
- après 20 ans de présence, 5 mois, salaire effectif à l'exception de tout autre complément.

Le cadre ayant moins d'un an de présence dans l'entreprise bénéficiera, en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail, du maintien de son salaire pendant 2 mois.

Si plusieurs congés de maladie ou d'accident sont accordés au cours d'une même année civile, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser celles fixées ci-dessus, et ne sera pas renouvelable l'année suivante pour une même maladie ou un même accident.

Pour l'application des périodes d'indemnisation, il n'est fait aucune distinction entre les jours ouvrables et les jours non ouvrables.

Dans le cas d'une rémunération variable, la rémunération de base est calculée sur la moyenne des 3 derniers mois de travail effectif, à l'exclusion des primes non périodiques, ou bénévoles, ou celles liées à la présence du salarié.

Des appointements ainsi calculés, l'employeur déduira la valeur de prestations en espèces auxquelles les intéressés ont droit, soit du fait de la sécurité sociale, soit du régime des cadres, soit du fait de tout autre régime de prévoyance.

En aucun cas, l'indemnisation versée ne pourra être supérieure au salaire qu'il aurait perçu en arrêt maladie ou accident (professionnel et non professionnel) s'il avait travaillé durant ladite période.

Les incidences de la maladie ou de l'accident sur le contrat de travail sont régies par les dispositions de l'article IV-10 de la présente convention collective.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé) (arrêté du 8 juillet 1991, art. 1er).

Annexe III ingénieurs et cadres

Préavis.

Article 9 En vigueur étendu

La durée du préavis réciproque, sauf cas de faute grave ou faute lourde, est fixée à :

- 2 mois au cours de la première année ;

- 3 mois au cours de la deuxième année et au-delà, sauf dispositions contractuelles particulières. (1)

Le préavis part de la date de première (2) présentation de la lettre recommandée de licenciement faite à l'intéressé.

La partie qui n'observerait pas de préavis doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Quant un cadre congédié trouve un emploi avant la fin du préavis, il peut quitter son poste sans verser l'indemnité prévue ci-dessus, à condition que la moitié de son préavis ait été exécutée, et sous réserve de prévenir son employeur au moins 1 semaine à l'avance et d'en fournir tout justificatif.

Quant un cadre démissionnaire trouve un emploi avant la fin de son préavis, il peut, si son employeur est d'accord, et sous réserve d'en fournir toute justification, quitter l'entreprise sans verser l'indemnité de préavis restant à courir.

Pendant la période de préavis, les cadres qui ont démissionné sont autorisés à s'absenter si nécessaire pour recherche d'emploi pendant un nombre d'heures égal chaque mois à 50 heures. Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de rémunération. Le cadre qui aura trouvé un emploi ne peut se prévaloir des présentes dispositions à partir du moment où il a trouvé cet emploi.

Pendant la période de préavis, les cadres licenciés sont autorisés à s'absenter si nécessaire pour recherche d'emploi pendant un nombre d'heures égal chaque mois à 50 heures. Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de rémunération. Le cadre qui aura trouvé un emploi ne peut se prévaloir des présentes dispositions à partir du moment où il a trouvé cet emploi.

La répartition de ces absences se fera en accord avec l'employeur. Elles pourront être bloquées en une seule ou plusieurs fois.

(1) Le premier alinéa de l'article 9 de l'annexe ingénieurs et cadres est étendu sous réserve du respect des dispositions résultant de l'articulation des articles L. 1237-10 et L. 1234-1 du code du travail, la durée du préavis pour le salarié, dans le cas d'un départ en retraite, ne pouvant dépasser deux mois. (Arrêté du 1er février 2010, art. 1er)

(2) Termes exclus de l'extension, les services postaux n'assurant plus de seconde présentation. De plus, conformément aux dispositions de l'article L. 1234-3 du code du travail, le préavis démarre à compter de la présentation de la lettre recommandée avec avis de réception. (Arrêté du 1er février 2010, art. 1er)

Indemnité de licenciement.

Article 10 En vigueur étendu

L'indemnité de licenciement, distincte du préavis accordée aux salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise, sera calculée conformément aux dispositions suivantes :

- de 1 à 10 ans d'ancienneté : 1 / 5 de mois par année d'ancienneté ;

- au-delà de 10 ans d'ancienneté : 1 / 3 de mois par année d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 12e de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1 / 3 des 3 derniers mois, étant entendu que toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis.

L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de faute grave ou de faute lourde, ni lorsque la rupture du contrat résulte de la force majeure.

L'indemnité de licenciement ne peut être supérieure à 12 mois.

L'indemnité de licenciement peut, en cas de licenciement collectif, constituer une charge particulièrement lourde pour une entreprise. Dans ce cas l'employeur pourra procéder au règlement de cette indemnité par versements échelonnés sur une période de 6 mois au maximum.

Engagement, période d'essai.

Article 3

En vigueur étendu

La durée de la période d'essai définie à l'article IV-5 de la présente convention est de 3 mois, avec la possibilité pour l'employeur de la renouveler une fois.

Le renouvellement éventuel doit être prévu par le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

La durée totale de la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut excéder 6 mois.

Pour les cadres dont la fonction relève du niveau VII, échelons a, b ou c, une période d'essai plus longue pourra être convenue par accord particulier écrit, dans la limite de 4 mois renouvelables sans pouvoir excéder, renouvellement inclus, une durée totale de 8 mois.

Les conditions de la rupture pendant la période d'essai sont prévues à l'article IV-5 " Période d'essai ", chapitre IV, de la présente convention collective.

Accord collectif de prévoyance (personnel non cadre) Avenant n° 4 du 27 avril 1993

Fédération française des industries du jouet (jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, voitures d'enfants, articles de puériculture, modélisme et industries connexes).

Fédération générale des mines et de la métallurgie (F.G.M.M.) C.F.D.T. ;
Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie C.F.E.-C.G.C. ;
Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise (F.E.C.T.A.M.) C.F.T.C.

Objet - Champ d'application.

Article 1

En vigueur étendu

Il est institué un régime de prévoyance au profit du personnel non cadre des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente 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.

Ce régime de prévoyance lui assure le service :

- de prestations complémentaires à celles servies par la sécurité sociale en cas d'incapacité temporaire ou d'invalidité ;
- d'un capital et de rentes d'éducation et de conjoint, en cas de décès, dans les conditions définies ci-après.

Entraîne la suspension du droit à garanties et du financement correspondant la suspension du contrat de travail, notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...).

Toutefois, le bénéfice du régime de prévoyance doit être maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- soit d'indemnités journalières complémentaires.

Les garanties sont également maintenues en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

La contribution de l'employeur, calculée selon les règles applicables à la catégorie de personnel dont relève le salarié, doit être maintenue pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu doit acquitter la part salariale de la cotisation, calculée selon les règles prévues par le régime.

Indépendamment de toute application d'un dispositif de portabilité, le droit à garantie cesse en cas de rupture du contrat de travail (sauf si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'assureur au titre du présent régime : dans ce cas, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations).

Garanties incapacité-invalidité au profit du personnel non cadre.

Article 2

En vigueur étendu

1. Incapacité

Le bénéfice de la garantie est accordé dès la date d'embauche, sans conditions d'ancienneté, sous réserve de la prise en charge par la sécurité sociale.

Les salariés bénéficieront de la garantie en relais des obligations de maintien de salaire prévues à la convention collective.

Pour ce qui concerne les salariés ne bénéficiant pas des garanties de maintien de salaire (ancienneté insuffisante), une franchise fixe et continue de soixante-quinze jours sera appliquée à chaque arrêt.

Le montant des indemnités journalières complémentaires sera égal à 80 p. 100 du salaire brut.

L'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une rémunération ni supérieure ni inférieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

La cotisation correspondant au financement de cette garantie est à la charge exclusive des salariés.

2. Invalidité

Les salariés, classés par la sécurité sociale en invalidité 2e ou 3e catégorie ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ayant entraîné un taux d'incapacité d'au moins 66 p. 100, percevront une rente complémentaire aux prestations de la sécurité sociale qui leur permettra d'être indemnisés à 80 p. 100 du salaire brut.

Les salariés reconnus en invalidité 1re catégorie par la sécurité sociale percevront une rente complémentaire aux prestations servies par la sécurité sociale et à leur traitement partiel ou revenu de substitution, qui leur permettra d'être indemnisés à 80 p. 100 du salaire brut.

En tout état de cause, le montant de la rente complémentaire 1re catégorie ne pourra être supérieur à celui qui aurait été le sien s'il s'était agi d'une invalidité 2e catégorie.

3. Indemnités incapacité et invalidité

Les indemnités prévues aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus se poursuivent jusqu'à ce que la sécurité sociale arrête le versement des prestations en espèces, ou lors du service de la pension vieillesse pour inaptitude au travail, et, au plus tard, à la date de mise à la retraite.

L'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une rémunération ni supérieure ni inférieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

Le salaire de référence servant au calcul des prestations du régime de prévoyance est égal au salaire brut moyen perçu au cours des douze mois civils précédant l'arrêt du travail.

Garanties décès.

Article 3 En vigueur étendu

1. Capital

Décès du salarié

En cas de décès d'un salarié, et au plus tard, avant son départ en retraite, il est versé aux bénéficiaires un capital égal à 100 p. 100 du salaire annuel brut.

Invalidité absolue et définitive

L'invalidité absolue et définitive (3e catégorie sécurité sociale) donne lieu à versement par anticipation du capital fixé ci-dessus.

Double effet

En cas de décès du conjoint, postérieurement ou simultanément au décès du salarié, il est versé aux enfants restant à charge un capital égal à 100 p. 100 de celui versé lors du décès du salarié, sous réserve que le conjoint soit, et qu'il ne soit pas remarié.

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal au salaire brut perçu au cours des douze derniers mois civils précédant l'arrêt de travail.

2. Rente éducation O.C.I.R.P.

Une rente éducation sera versée à chacun des enfants à charge d'un salarié décédé ou en invalidité absolue et définitive avant son départ en retraite.

Sont considérés comme enfants à charge :

- tous les enfants âgés de moins de dix-huit ans ;
- les enfants âgés de moins de vingt-cinq ans, s'ils sont étudiants, apprentis, sous les drapeaux au titre du service national ou, enfin, demandeurs d'emploi inscrits à l'Agence nationale pour l'emploi (A.N.P.E.) et non indemnisés par le régime d'assurance chômage ;
- les enfants invalides avant leur vingt et unième anniversaire, c'est-à-dire dans l'impossibilité constatée de se livrer à une activité professionnelle par suite d'infirmité ou de maladie chronique.

La rente éducation est égale pour chacun des enfants à charge à :

- 10 p. 100 du salaire annuel brut au profit des enfants à charge jusqu'à onze ans ;

- 15 p. 100 du salaire annuel brut au profit des enfants à charge de douze ans à dix-sept ans ;

- 20 p. 100 du salaire annuel brut au profit des enfants à charge de dix-huit ans à vingt-six ans en cas de poursuite d'études.

Le montant des rentes est doublé pour les orphelins de père et de mère.

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal au salaire brut perçu au cours des douze derniers mois civils précédant l'arrêt de travail.

3. Rente de conjoint O.C.I.R.P.

En cas de décès d'un salarié survenant, et au plus tard avant son départ en retraite, il sera versé au conjoint survivant, non divorcé, une rente d'un montant égal à 10 p. 100 du salaire annuel brut.

Cette rente sera versée jusqu'à l'âge normal prévu pour le paiement de la pension de réversion à taux plein du régime de retraite complémentaire ARRCO au conjoint survivant.

En tout état de cause, cette rente sera supprimée en cas de remariage ou de décès du bénéficiaire.

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal au salaire brut perçu au cours des douze derniers mois civils précédant l'arrêt de travail.

4. Rente handicap OCIRP

Définition :

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive (par référence à la 3e catégorie de la sécurité sociale, conformément aux dispositions de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale et constaté par un certificat médical) d'un salarié ayant un enfant handicapé, il est versé à ce dernier une rente viagère handicap.

Montant et service de la rente :

La prestation de base garantie est une rente égale à 500 € par mois au 1er janvier 2010. Le montant de la prestation de base sera fixé annuellement par référence à l'évolution du montant de l'allocation aux adultes handicapés (AAH). Les rentes ainsi déterminées seront ensuite revalorisées dans les conditions définies ci après.

En cas de modification notable ou de disparition de l'AAH, un avenant devra déterminer la référence à une allocation spécifique aux personnes handicapées afin d'indexer le montant de la rente prévue par la présente garantie.

Les rentes handicap sont versées à chaque enfant handicapé ou à son représentant légal. Elles sont payables trimestriellement à terme d'avance. La prestation prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date du décès ou celle de reconnaissance de l'invalidité absolue et définitive.

Cette prestation est versée jusqu'au décès du bénéficiaire.

Le versement anticipé en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie.

Bénéficiaires :

Bénéficie du versement de la prestation l'enfant reconnu handicapé d'un salarié décédé ou en invalidité absolue et définitive.

Sont reconnus handicapés les enfants atteints d'une infirmité physique ou mentale qui les empêche soit de se livrer, dans des conditions normales, à une activité professionnelle sans adaptation du poste de travail, soit, s'ils sont âgés de moins de 18 ans, d'acquérir une instruction ou une formation professionnelle dans les conditions équivalentes à celles d'une personne dite valide, ou tel que défini par l'article 199 septimes du code général des impôts.

Le handicap est apprécié au jour du décès ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès du salarié.

Revalorisation de la rente handicap :

Les rentes sont revalorisées en fonction d'un coefficient déterminé par l'OCIRP.

Mise en oeuvre du régime.

Article 4 En vigueur étendu

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention sont tenues d'adhérer pour les garanties prévues au présent avenant à :

- - AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale et relevant de l'autorité de contrôle prudentiel (ACP), sise 61, rue Taitbout, 75009 Paris, membre du GIE AG2R, 35, boulevard Brune, 75680 Paris Cedex 14, en qualité d'organisme assureur des garanties décès, incapacité, invalidité, à l'exclusion des garanties rente éducation, rente de conjoint et rente handicap ;

- - l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance (OCIRP), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, sise 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, en qualité d'organisme assureur des garanties rente éducation, rente de conjoint et rente handicap.

AG2R Prévoyance reçoit délégation de l'OCIRP pour gérer les cotisations et les prestations qu'il assure.

Les entreprises qui auraient conclu un contrat de prévoyance avant la date de signature du présent avenant pourront maintenir leur adhésion au régime antérieur, à condition de faire bénéficier leurs salariés de garanties équivalentes, les cotisations correspondantes par rubriques ne devant pas être supérieures aux taux prévus. En effet, comme il ne peut y avoir cumul de prestations, il ne peut y avoir cumul de cotisations.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts par le présent avenant seront réexaminées par la commission paritaire dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet de l'avenant n° 43 du 12 avril 2010, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

(1) L'article 4 de l'avenant n° 4, modifié par l'article 3 de l'avenant n° 43, est étendu à l'exclusion de son troisième alinéa comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 13 juillet 2011, art. 1er)

Cotisations.

Article 5

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2010, le taux de cotisation est fixé à 1,52 % des salaires bruts limités à 4 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale (tranche A + tranche B des salaires) répartis par garantie de la façon suivante :

- décès : 0,14 % ;
- rente éducation OCIRP : 0,16 % ;
- rente de conjoint OCIRP : 0,19 % ;
- rente handicap OCIRP : 0,04 % ;
- incapacité : 0,48 % ;
- invalidité : 0,51 %.

Le taux global de cotisation est réparti à raison de :

- 50 % à la charge de l'employeur ;
- 50 % à la charge du salarié, ce dernier finançant intégralement le coût de la garantie incapacité de travail.

Le taux global de cotisation (sur la base des garanties définies au titre de l'avenant n° 4 du 27 avril 1993 modifié en dernier lieu par l'avenant n° 43 du 12 avril 2010) sera maintenu pendant une durée de 5 ans à compter de la date d'effet de l'avenant n° 43 du 12 avril 2010, soit jusqu'au 1er janvier 2015.

Toutefois, la cotisation étant établie sur la base de la législation et de la réglementation (notamment sociale et fiscale) en vigueur au moment de la date d'effet de l'avenant n° 43 du 12 avril 2010, elle sera révisée, le cas échéant, en cas de changement de ces textes.

Date d'effet.

Article 6

En vigueur étendu

Le régime de prévoyance mis en oeuvre par le présent avenant entrera en vigueur à partir du 1er juillet 1993 et, au plus tard, le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Modification - Dénonciation - Résiliation.

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 27 du 15 décembre 2005 art. 1 en vigueur le 1er janvier 2006 BO conventions collectives 2006-7 étendu par arrêté du 29 mai 2006 JORF 9 juin 2006.

Les organismes assureurs présenteront annuellement, avant le 31 août, les résultats du régime de prévoyance, objet du présent avenant. Suite à l'examen de ces résultats, le régime peut être modifié ou complété.

A la demande d'une des parties signataires qui désirent réviser ou le dénoncer, la commission paritaire devra se réunir dans un délai de 4 mois.

La demande de révision ou de dénonciation sera effectuée selon les modalités prévues à l'article 14 "Procédure de révision et de dénonciation de la convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes".

Néanmoins, et à défaut d'un accord regroupant la majorité qualifiée de chacun des collèges de l'ensemble des signataires, l'accord conservera son plein effet jusqu'à la conclusion et l'extension d'un nouvel accord, à défaut, durant les 12 mois qui suivent la dénonciation.

Le nouvel accord de prévoyance s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la profession dès son extension.

Les salariés qui bénéficiaient de prestations au titre du régime dénoncé resteront garantis dans les conditions prévues par l'accord en vigueur.

En tout état de cause et conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la périodicité du réexamen ne saurait excéder 5 ans.

En cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation de l'un ou des organismes assureurs désignés à l'article 4, les garanties en cas de décès sont maintenues pour les salariés et anciens salariés bénéficiaires des prestations incapacité et invalidité complémentaires, par le ou les organismes faisant l'objet d'une résiliation ou non renouvelé(s) et ce au niveau de prestation tel qu'il est défini par le texte conventionnel au jour de sa résiliation ou du non-renouvellement de la désignation.

Les prestations incapacité, invalidité, rente éducation et rente de conjoint en cours de versement continueront d'être servies jusqu'à leur terme, à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement de la désignation.

Par ailleurs, 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 du point ARRCO par négociation entre les organismes assureurs désignés à l'article 4 et tous autres organismes pouvant assurer ce type de prestations.

Dépôt - Demande d'extension.

Article 8 En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent, dans le cadre des articles L. 132-10, L. 133-8 et suivants du code du travail, à déposer le texte du présent accord à la direction départementale du travail et de l'emploi ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension.

Accord collectif de prévoyance (régime cadres) Avenant n° 5 du 27 avril 1993

Fédération française des industries du jouet (jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, voitures d'enfants, articles de puériculture, modélisme et industries connexes).

Fédération générale des mines et de la métallurgie (F.G.M.M.) C.F.D.T. ;
Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie C.F.E.-C.G.C. ;
Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise (F.E.C.T.A.M.) C.F.T.C.

Objet - Champ d'application.

Article 1 En vigueur étendu

Il est institué un régime de prévoyance au profit du personnel cadre affilié au régime de retraite et de prévoyance des cadres des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention.

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.

Ce régime de prévoyance lui assure le service :

- de prestations complémentaires à celles servies par la sécurité sociale en cas d'incapacité temporaire ou d'invalidité ;
- de rentes d'éducation et de conjoint, en cas de décès, dans les conditions définies ci-après.

Entraîne la suspension du droit à garanties et du financement correspondant la suspension du contrat de travail, notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...).

Toutefois, le bénéfice du régime de prévoyance doit être maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- soit d'indemnités journalières complémentaires.

Les garanties sont également maintenues en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

La contribution de l'employeur, calculée selon les règles applicables à la catégorie de personnel dont relève le salarié, doit être maintenue pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu doit acquitter la part salariale de la cotisation, calculée selon les règles prévues par le régime.

Indépendamment de toute application d'un dispositif de portabilité, le droit à garantie cesse en cas de rupture du contrat de travail (sauf si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'assureur au titre du présent régime : dans ce cas, le droit à garantie est assuré jusqu'au

terme du versement des prestations).

Garanties incapacité-invalidité au profit du personnel cadre.

Article 2 En vigueur étendu

1. Incapacité

Le bénéfice de la garantie est accordé dès la date d'embauche, sans conditions d'ancienneté, sous réserve de la prise en charge par la sécurité sociale.

Les salariés bénéficieront de la garantie en relais des obligations de maintien de salaire prévues à la convention collective.

Pour ce qui concerne les salariés ne bénéficiant pas des garanties de maintien de salaire (ancienneté insuffisante), une franchise fixe et continue de soixante-quinze jours sera appliquée à chaque arrêt.

Le montant des indemnités journalières complémentaires sera égal à 80 p. 100 du salaire brut.

L'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une rémunération ni supérieure ni inférieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

La cotisation correspondant au financement de cette garantie est à la charge exclusive des salariés.

2. Invalidité

Les salariés, classés par la sécurité sociale en invalidité 2e ou 3e catégorie ou bénéficiant d'une rente pour accident du travail ayant entraîné un taux d'incapacité d'au moins 66 p. 100, percevront une rente complémentaire aux prestations de la sécurité sociale qui leur permettra d'être indemnisés à 80 p. 100 du salaire brut.

Les salariés reconnus en invalidité 1re catégorie par la sécurité sociale percevront une rente complémentaire aux prestations servies par la sécurité sociale et à leur traitement partiel ou revenu de substitution, qui leur permettra d'être indemnisés à 80 p. 100 du salaire brut.

En tout état de cause, le montant de la rente complémentaire 1re catégorie ne pourra être supérieur à celui qui aurait été le sien s'il s'était agi d'une invalidité 2e catégorie.

3. Indemnités incapacité et invalidité

Les indemnités prévues aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus se poursuivent jusqu'à ce que la sécurité sociale arrête le versement des prestations en espèces, ou lors du service de la pension vieillesse pour inaptitude au travail, et, au plus tard, à la date de mise à la retraite.

L'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une rémunération ni supérieure ni inférieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité.

Le salaire de référence servant au calcul des prestations du régime de prévoyance est égal au salaire brut moyen perçu au cours des douze mois civils précédant l'arrêt du travail.

Etendu sous réserve des dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Etendu sous réserve des dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Garantie décès.

Article 3 En vigueur étendu

1. Rente éducation O.C.I.R.P.

Une rente éducation sera versée à chacun des enfants à charge d'un salarié décédé ou en invalidité absolue et définitive avant son départ en retraite.

Sont considérés comme enfants à charge :

- tous les enfants âgés de moins de dix-huit ans ;
- les enfants âgés de moins de vingt-cinq ans, s'ils sont étudiants, apprentis, sous les drapeaux au titre du service national ou, enfin, demandeurs d'emploi inscrits à l'Agence nationale pour l'emploi (A.N.P.E.) et non indemnisés par le régime d'assurance chômage ;
- les enfants invalides avant leur vingt et unième anniversaire, c'est-à-dire dans l'impossibilité constatée de se livrer à une activité professionnelle par suite d'infirmité ou de maladie chronique.

La rente éducation est égale pour chacun des enfants à charge à :

- 10 p. 100 du salaire annuel brut au profit des enfants à charge jusqu'à onze ans ;
- 15 p. 100 du salaire annuel brut au profit des enfants à charge de douze ans à dix-sept ans ;
- 20 p. 100 du salaire annuel brut au profit des enfants à charge de dix-huit ans à vingt-six ans en cas de poursuite d'études.

Le montant des rentes est doublé pour les orphelins de père et de mère.

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal au salaire brut perçu au cours des douze derniers mois civils précédant l'arrêt de travail.

2. Rente de conjoint O.C.I.R.P.

En cas de décès d'un salarié survenant, et au plus tard avant son départ en retraite, il sera versé au conjoint survivant, non divorcé, une rente d'un montant égal à 10 p. 100 du salaire annuel brut.

Cette rente sera versée jusqu'à l'âge normal prévu pour le paiement de la pension de réversion à taux plein du régime de retraite complémentaire AGIRC au conjoint survivant.

En tout état de cause, cette rente sera supprimée en cas de remariage ou de décès du bénéficiaire.

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal au salaire brut perçu au cours des douze derniers mois civils précédant l'arrêt de travail.

3. Rente handicap OCIRP

Définition :

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive (par référence à la 3e catégorie de la sécurité sociale, conformément aux dispositions de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale et constaté par un certificat médical) d'un salarié ayant un enfant handicapé, il est versé à ce dernier une rente viagère handicap.

Montant et service de la rente :

La prestation de base garantie est une rente égale à 500 € par mois au 1er janvier 2010. Le montant de la prestation de base sera fixé annuellement par référence à l'évolution du montant de l'allocation aux adultes handicapés (AAH). Les rentes ainsi déterminées seront ensuite revalorisées dans les conditions définies ci après.

En cas de modification notable ou de disparition de l'AAH, un avenant devra déterminer la référence à une allocation spécifique aux personnes handicapées afin d'indexer le montant de la rente prévue par la présente garantie.

Les rentes handicap sont versées à chaque enfant handicapé ou à son représentant légal. Elles sont payables trimestriellement à terme d'avance. La prestation prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date du décès ou celle de reconnaissance de l'invalidité absolue et définitive.

Cette prestation est versée jusqu'au décès du bénéficiaire.

Le versement anticipé en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie.

Bénéficiaires :

Bénéficie du versement de la prestation l'enfant reconnu handicapé d'un salarié décédé ou en invalidité absolue et définitive.

Sont reconnus handicapés les enfants atteints d'une infirmité physique ou mentale qui les empêche soit de se livrer, dans des conditions normales, à une activité professionnelle sans adaptation du poste de travail, soit, s'ils sont âgés de moins de 18 ans, d'acquérir une instruction ou une formation professionnelle dans les conditions équivalentes à celles d'une personne dite valide, ou tel que défini par l'article 199 septies du code général des impôts.

Le handicap est apprécié au jour du décès ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès du salarié.

Revalorisation de la rente handicap :

Les rentes sont revalorisées en fonction d'un coefficient déterminé par l'OCIRP.

Mise en oeuvre du régime.

Article 4 En vigueur étendu

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention sont tenues d'adhérer pour les garanties prévues au présent avenant à :

-- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale et relevant de l'autorité de contrôle prudentiel (ACP), sise 61, rue Taitbout, 75009 Paris, membre du GIE AG2R, 35, boulevard Brune, 75680 Paris Cedex 14, en qualité d'organisme assureur des garanties incapacité, invalidité, à l'exclusion des garanties rente éducation, rente de conjoint et rente handicap ;

-- l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance (OCIRP), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, sise 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, en qualité d'organisme assureur des garanties rente éducation, rente de conjoint et rente handicap.

AG2R Prévoyance reçoit délégation de l'OCIRP pour gérer les cotisations et les prestations qu'il assure.

Les entreprises qui auraient conclu un contrat de prévoyance avant la date de signature du présent avenant pourront maintenir leur adhésion au régime antérieur, à condition de faire bénéficier leurs salariés de garanties équivalentes, les cotisations correspondantes par rubriques ne devant pas être supérieures aux taux prévus. En effet, comme il ne peut y avoir cumul de prestations, il ne peut y avoir cumul de cotisations.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts par le présent avenant seront réexaminées par la commission paritaire dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet de l'avenant n° 44 du 12 avril 2010, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

(1) L'article 4 de l'avenant n° 5, modifié par l'article 3 de l'avenant n° 44, est étendu à l'exclusion de son troisième alinéa comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 13 juillet 2011, art. 1er)

Etendu sous réserve des dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Cotisations.

Article 5

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2010, le taux de cotisation est fixé à 1,38 % des salaires bruts limités à 4 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale (tranche A + tranche B des salaires) répartis par garantie de la façon suivante :

-- rente éducation OCIRP : 0,16 % ;

-- rente de conjoint OCIRP : 0,19 % ;

-- rente handicap OCIRP : 0,04 % ;

-- incapacité : 0,48 % ;

-- invalidité : 0,51 %.

Le taux global de cotisation est réparti à raison de :

-- 50 % à la charge de l'employeur ;

-- 50 % à la charge du salarié, ce dernier finançant intégralement le coût de la garantie incapacité de travail.

Le taux global de cotisation (sur la base des garanties définies au titre de l'avenant n° 5 du 27 avril 1993 modifié en dernier lieu par l'avenant n° 44 du 12 avril 2010) sera maintenu pendant une durée de 5 ans à compter de la date d'effet de l'avenant n° 44 du 12 avril 2010, soit jusqu'au 1er janvier 2015.

Toutefois, la cotisation étant établie sur la base de la législation et de la réglementation (notamment sociale et fiscale) en vigueur au moment de la date d'effet de l'avenant n° 44 du 12 avril 2010, elle sera révisée, le cas échéant, en cas de changement de ces textes.

Date d'effet.

Article 6

En vigueur étendu

Le régime de prévoyance mis en oeuvre par le présent avenant entrera en vigueur à partir du 1er juillet 1993 et au plus tard, le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Etendu sous réserve des dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Etendu sous réserve des dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Modification - Dénonciation - Résiliation.

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 27 du 15 décembre 2005 art. 1 en vigueur le 1er janvier 2006 BO conventions collectives 2006-7 étendu par arrêté du 29 mai 2006 JORF 9 juin 2006.

Les organismes assureurs présenteront annuellement, avant le 31 août, les résultats du régime de prévoyance, objet du présent avenant. Suite à l'examen de ces résultats, le régime peut être modifié ou complété.

A la demande d'une des parties signataires qui désirent le réviser ou le dénoncer, la commission paritaire devra se réunir dans un délai de 4 mois.

La demande de révision ou de dénonciation sera effectuée selon les modalités prévues à l'article 14 "Procédure de révision et de dénonciation de la convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes".

Néanmoins, et à défaut d'un accord regroupant la majorité qualifiée de chacun des collègues de l'ensemble des signataires, l'accord conservera son plein effet jusqu'à la conclusion et l'extension d'un nouvel accord, à défaut, durant les 12 mois qui suivent la dénonciation.

Le nouvel accord de prévoyance s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la profession dès son extension.

Les salariés qui bénéficiaient de prestations au titre du régime dénoncé resteront garantis dans les conditions prévues par l'accord en vigueur.

En tout état de cause et conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la périodicité du réexamen ne saurait excéder 5 ans ".

En cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation de l'un ou des organismes assureurs désignés à l'article 4, les garanties en cas de décès sont maintenues pour les salariés et anciens salariés bénéficiaires des prestations incapacité et invalidité complémentaires, par le ou les organismes faisant l'objet d'une résiliation ou non renouvelé(s) et ce au niveau de prestation tel qu'il est défini par le texte conventionnel au jour de sa résiliation ou du non-renouvellement de la désignation.

Les prestations incapacité, invalidité, rente éducation et rente de conjoint en cours de versement continueront d'être servies jusqu'à leur terme, à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement de la désignation.

Par ailleurs, 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 du point ARRCO par négociation entre les organismes assureurs désignés à l'article 4 et tous autres organismes pouvant assurer ce type de prestations.

Dépôt - Demande d'extension.

Article 8 En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent, dans le cadre des articles L. 132-10, L. 133-8 et suivants du code du travail, à déposer le texte du présent accord à la direction départementale du travail et de l'emploi ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension.

Etendu sous réserve des dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.
Etendu sous réserve des dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Régime de prévoyance des salariés Protocole d'accord technique du 27 avril 1993

Fédération française des industries du jouet (jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, voitures d'enfants, articles de puériculture, modélisme et industries connexes).

Fédération générale des mines et de la métallurgie (F.G.M.M.) C.F.D.T. ;
Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie C.F.E.-C.G.C. ;
Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise (F.E.C.T.A.M.) C.F.T.C. ;
A.G.R.R.-Prévoyance (institution de prévoyance agréée sous le numéro 942 par monsieur le ministre du travail, en date du 18 février 1977, et par monsieur le ministre de l'agriculture, en date du 27 décembre 1984).

PREAMBULE

Préambule En vigueur non étendu

Les organisations signataires confient à l'A.G.R.R. -Prévoyance, institution régie par l'article L.732-1 du code de la sécurité sociale, qui l'accepte, la gestion des garanties incapacité temporaire de travail, invalidité décès, rente éducation, rente de conjoint, définies dans l'accord de prévoyance objet du quatrième avenant en date du 27 avril 1993 concernant le personnel non cadre et du cinquième avenant en date du 27 avril 1993 concernant le personnel cadre.

Bilans annuels établis par l'A.G.R.R.-Prévoyance.

Article 1 En vigueur non étendu

Résultats du régime

L'A.G.R.R.-Prévoyance s'engage à adresser, à la fin de chaque exercice, et dans un délai de six mois après la clôture de l'exercice considéré au conseil paritaire de surveillance, un rapport technique et financier faisant ressortir le montant des :

- prestations versées et leur répartition par catégorie professionnelle (cadres et non-cadres) et par garantie ;
- cotisations brutes encaissées ;
- provisions techniques aux 1er janvier et 31 décembre de l'exercice considéré ;
- quote-part des produits financiers et des charges (frais de gestion...), ainsi que des détails individuels portant sur les rentes en cours de service et des capitaux décès versés.

Sera joint à ce rapport un commentaire portant appréciation sur le caractère exceptionnel ou permanent des résultats et des conclusions qu'il convient d'en tirer.

Le conseil paritaire de surveillance décidera de l'utilisation du solde du compte de résultats du régime lorsque celui-ci sera bénéficiaire, afin notamment d'améliorer les prestations servies par le régime de prévoyance, ou de financer des opérations à caractère social.

Par ailleurs, l'A.G.R.R.-Prévoyance mettra à disposition du conseil paritaire de surveillance des statistiques annuelles sur :

- le nombre moyen de salariés par entreprise ;
- le niveau de salaire moyen ;
- la répartition des salariés par sexe.

Définition des garanties.

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 4 du 15 décembre 2005 en vigueur le 1er janvier 2006 BO conventions collectives 2006-7 étendu par arrêté du 29 mai 2006 JORF 9 juin 2006.

Les garanties sont celles figurant dans les 4e et 5e avenants à la convention collective des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes.

2.1. Incapacité - Invalidité - Rentes O.C.I.R.P.

Les garanties incapacité de travail, invalidité, rente éducation et rente de conjoint seront gérées selon la technique de gestion en capitaux de couverture. Dans ce cadre, en cas de résiliation des contrats, l'A.G.R.R.-Prévoyance s'engage à ce que les prestations en cours continuent d'être servies à leurs bénéficiaires au moins au niveau atteint à cette date.

2.2. Décès

Pour ce qui concerne le capital versé en cas de décès, les garanties cessent dès la date d'effet de la résiliation.

2.3. Rente de conjoint

Seuls seront pris en charge au titre de cette garantie les décès survenus durant le contrat de travail, ainsi que les décès survenus pendant une période d'indemnisation invalidité ou incapacité de travail, et cela même après la rupture du contrat de travail.

Revalorisations

Les prestations versées en cas de décès (capital décès, rente éducation et rente de conjoint) sont revalorisées selon l'évolution de l'indice O.C.I.R.P. (évolution des salaires), c'est-à-dire au moins une fois par an.

2.4. Frais de gestion

Incapacité 7 p. 100

Invalidité 7 p. 100

Capital Décès 6 p. 100

Rente éducation OCIRP 8 p. 100. Rente de conjoint OCIRP 8 p. 100.

2.5. " Maintien de la garantie décès "

En cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation de l'un ou des organismes assureurs désignés, les garanties en cas de décès sont maintenues pour les salariés et anciens salariés bénéficiaires des prestations incapacité et invalidité complémentaires, par le ou les organismes faisant l'objet d'une résiliation ou non renouvelé(s) et ce au niveau de prestation tel qu'il est défini par le texte conventionnel au jour de sa résiliation ou du non-renouvellement de la désignation.

Les prestations incapacité, invalidité, rente éducation et rente de conjoint en cours de versement continueront d'être servies jusqu'à leur terme, à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la réalisation ou le non-renouvellement de la désignation.

Clauses communes aux garanties incapacité - invalidité.

Article 3

En vigueur non étendu

Revalorisations

Les prestations indemnités journalières et rentes invalidité sont revalorisées selon l'évolution de la valeur du point AGIRC ou point A.G.R.R. s'il est plus favorable, avec les mêmes dates d'effet.

S'agissant de prestations en cours de service, lors de l'adhésion de l'entreprise auprès de l'A.G.R.R.-Prévoyance, cette dernière s'engage à assurer la poursuite des revalorisations venant à échoir postérieurement à la prise d'effet de ses contrats.

Exonération

Pendant toute la durée du paiement des prestations complémentaires, les garanties de prévoyance (capital décès, rente éducation et rente de conjoint) sont maintenues à titre gracieux :
exonération des cotisations.

Adhésion des entreprises.

Article 4

En vigueur non étendu

La signature du présent protocole vaut adhésion pour l'ensemble des entreprises de la profession visées par le 4e avenant et le 5e avenant, et selon les conditions déterminées par ledit avenant.

Chaque entreprise concernée remplira de ce fait un contrat d'adhésion et recevra une notice d'information sur le régime de prévoyance, et sur les formalités que les assurés devront accomplir en cas de résiliation des risques couverts.

Les entreprises devront la remettre à leurs salariés lors de la mise en place du régime et à tout nouvel embauché.

Chaque entreprise bénéficiera de l'assistance technique, administrative et juridique des équipes régionales et nationales de l'A.G.R.R.-Prévoyance dans le cadre des frais de gestion.

Modification. - Révision des contrats individuels d'adhésion

Les contrats d'adhésion sont aménagés en cas de modification de la législation de base sécurité sociale, ou des garanties conventionnelles, mais également en cas de révision des tarifications.

Ces aménagements devront faire l'objet d'un accord des partenaires sociaux et seront alors intégrés d'office dans les contrats existants.

Les contrats peuvent également être aménagés sur demande ponctuelle des entreprises. Dans ce cas, les aménagements font l'objet d'un contrat supplémentaire, exclu de la mutualisation conventionnelle.

Résiliation des contrats individuels d'adhésion

Les contrats sont conclus pour durée minimum identique à celle du protocole d'accord. Au-delà, ils sont résiliables par l'employeur et les salariés concernés, par lettre recommandée avec accusé de réception, en respectant un préavis de quatre mois.

Disparition d'entreprises adhérentes de l'A.G.R.R.-Prévoyance

S'agissant des salariés en arrêt de travail et indemnité par l'A.G.R.R.-Prévoyance, qui relèveraient d'entreprises ayant cessé toute activité postérieurement à la prise d'effet du contrat A.G.R.R.-Prévoyance, les prestations leur seront maintenues, au-delà de la disparition de l'entreprise, et continueront d'être normalement revalorisées.

Cotisations.

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 5 du 1 décembre 2006 en vigueur le 1er janvier 2007 BO conventions collectives 2007-7 étendu par arrêté du 21 juin 2007 JORF 5 juillet 2007.

Les taux contractuels indexés au 1er janvier 2007, conformément à l'avenant n° 27 à la convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes), tels que rappelés par collège dans les colonnes 1 des tableaux ci-dessous, font l'objet d'un taux d'appel figurant en colonne 2.

Les résultats de l'exercice 2006 seront examinés en commission paritaire en septembre 2007, si ce résultat démontre que la sinistralité s'aggrave, les cotisations seront appelées, à partir du 1er janvier 2008, sur la base des taux contractuels de 2007.

Répartition des taux par garantie et par collège

PERSONNEL	TAUX APPLICABLE AU SALAIRE BRUT	
	au 1er janvier 2007	
non cadre	1	2
	Taux contractuel	Taux d'appel
Garanties	au 1er janvier 2007	
Décès	0,20 %	0,20 %
Incapacité	0,77 %	0,60 %
Invalidité	0,65 %	0,60 %
Total AG2R		
Prévoyance	1,62 %	1,40 %
Rente éducation	0,17 %	0,17 %
Rente de conjoint	0,22 %	0,22 %
Total OCIRP	0,39 %	0,39 %
Total général	2,01 %	1,79 %

PERSONNEL	TAUX APPLICABLES AU SALAIRE BRUT	
	au 1er janvier 2007	
CADRE	1	2
	Taux contractuel	Taux d'appel
Garanties	au 1er janvier 2007	
Incapacité	0,77 %	0,60 %
Invalidité	0,65 %	0,60 %
Total AG2R		
Prévoyance	1,42 %	1,20 %
Rente éducation	0,17 %	0,17 %
Rente de conjoint	0,22 %	0,22 %
Total OCIRP	0,39 %	0,39 %
Total général	1,81 %	1,81 %

Le taux global est réparti à hauteur de :

- 50 % à la charge de l'employeur ;

- 50 % à la charge du salarié. Dans le cadre de sa quote-part, le salarié finance intégralement le coût de la garantie incapacité de travail.

Action sociale.

Article 6

En vigueur non étendu

Les situations particulières rencontrées chez les salariés des entreprises visées par le présent protocole, par rapport à l'application du régime conventionnel de prévoyance, feront l'objet d'un examen dans le cadre du fonds social A.G.R.R.-Prévoyance.

Date d'effet - Durée du protocole.

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent protocole prendra effet à la date de signature du quatrième avenant (qui conditionne son application) pour venir à expiration à l'issue d'une période de trois ans.

Au-delà de cette période de trois ans, il sera ensuite renouvelable chaque année par lettre recommandée, en respectant un préavis de quatre mois, la dénonciation par l'un des collèges employeurs ou salariés ou par l'organisme gestionnaire entraînant seule sa caducité.

Toutes modifications du régime de prévoyance conventionnel ou de la législation de base sécurité sociale (prestations en espèces) devra donner lieu à un aménagement du présent protocole.

Régime de prévoyance - Mise en place d'un conseil paritaire de surveillance Protocole de gestion du 27 avril 1993

Fédération française des industries du jouet (jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, voitures d'enfants, articles de puériculture, modélisme et industries connexes) ;

Fédération générale des mines et de la métallurgie (F.G.M.M.-C.F.D.T.) ;

Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie (C.F.E.-C.G.C.) ;

Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise (F.E.C.T.A.M.-C.F.T.C.) ;

A.G.R.R.-Prévoyance, institution de prévoyance agréée sous le n° 942 par M. le ministre du travail en date du 18 février 1977, et par M. le ministre de l'agriculture en date du 27 décembre 1984.

Création d'un conseil paritaire de surveillance.

Article 1

En vigueur non étendu

Les organisations signataires confient à l'A.G.R.R.-Prévoyance, institution régie par l'article L. 732-1 du code de la sécurité sociale, qui l'accepte, la gestion des garanties incapacité temporaire de travail, invalidité, décès, rente éducation, rente de conjoint, définies dans l'accord de prévoyance objet des 4e et 5e avenants en date du 27 avril 1993.

Il est créé un conseil paritaire de surveillance composé de :

- un représentant titulaire et un représentant suppléant désignés par chaque organisation syndicale de salariés signataires, le suppléant devant remplacer le titulaire en cas d'empêchement ;

- un nombre égal de représentants des organismes employeurs.

Le conseil élit en son sein, pour deux ans, un président et un vice-président, pris alternativement dans chaque collège.

Réunions et rôle du conseil paritaire de surveillance.

Article 2

En vigueur non étendu

Il se réunit au moins une fois par an, sur convocation de son président ou à la demande de l'une des organisations signataires. Il a pour objet :

- de représenter l'A.G.R.R.-Prévoyance auprès de diverses structures de la profession ;

- de contribuer au développement de la prévoyance en facilitant à ses ressortissants la mise en oeuvre des règlements des sections spécialisées de l'A.G.R.R.-Prévoyance ;

- de participer par tous moyens à l'information des personnes intéressées ;

- de permettre au conseil d'administration de l'A.G.R.R.-Prévoyance de rendre compte de la gestion du régime aux divers représentants de la profession ;
- de remettre à la commission paritaire chaque année le bilan établi par l'A.G.R.R.

Par ailleurs, le conseil paritaire de surveillance a compétence pour examiner et traiter toutes questions relatives au fonctionnement du régime de prévoyance :

- application et interprétation des textes ;
- examen des litiges résultant de cette application ;
- suivi de la mise en conformité des contrats existants ;
- examen des bilans annuels ;
- contrôle des opérations administratives et financières ;
- proposition d'ajustements et d'améliorations des dispositions de l'accord.

En tout état de cause, s'il y a impossibilité de parvenir à un accord, c'est la commission paritaire qui devra être saisie.

Frais de fonctionnement du conseil paritaire de surveillance.

Article 3

En vigueur non étendu

Les frais de déplacement, d'hébergement et de repas seront remboursés par l'A.G.R.R.-Prévoyance sur les bases suivantes :

- déplacement S.N.C.F. : 50 p. 100 du cumul des tarifs 1re et 2e classes ;
- hébergement : 250 F par nuitée ;
- repas : 100 F par repas.

Date d'effet.

Article 4

En vigueur non étendu

Le conseil paritaire de surveillance sera mis en place à dater de la mise en application de l'accord.

Avenant n° 3 du 28 octobre 1993 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail

Fédération nationale des industries du jouet (jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, voitures d'enfants, articles de puériculture, modélisme et industries connexes).

Fédération générale des mines et de la métallurgie (FGMM) CFDT ;

Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ;

Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise FECTAM-CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires considèrent que l'aménagement du temps de travail constitue un moyen approprié permettant aux entreprises du secteur d'activité :

- de faire face aux variations saisonnières d'activité liées aux fluctuations du marché découlant principalement de comportements collectifs et d'habitudes de consommation de ces produits ;
- d'accroître leur compétitivité et de promouvoir leur développement dans un contexte d'interdépendance des marchés sur le plan mondial ;
- de pouvoir absorber au mieux les aléas dus aux confirmations de commandes tardives de la part de certains circuits de distribution ;
- de contribuer au maintien et au développement de l'emploi, en veillant à la consolidation de l'emploi ;
- de répondre aux différentes aspirations des salariés et de contribuer à l'amélioration des conditions de vie des femmes et des hommes au travail.

Les parties signataires constatent que ces spécificités ont des conséquences sur les conditions de travail des salariés et sur l'aménagement de leur temps de travail, nécessitant la recherche de solutions prenant en compte les impératifs économiques des entreprises et les aspirations des salariés.

Les parties signataires estiment que le plan de formation de l'entreprise doit prévoir et organiser les actions de formation pour permettre au personnel concerné par la modulation de prétendre à la formation dans les mêmes conditions que les autres salariés. Les périodes de basse activité seront consacrées, dans la mesure du possible, au maximum à la formation.

Les entreprises conviennent que la modulation de la durée hebdomadaire du travail est une des réponses appropriées à ces spécificités, dans la mesure où cela permet aux entreprises qui y sont confrontées d'adapter leurs horaires en fonction des impératifs de la production et d'offrir aux salariés un certain nombre de contreparties propres à améliorer leurs conditions de vie et de travail.

Elles soulignent que le fait de prévoir une modulation dans la limite maximale de quarante-six heures ne doit pas être interprété comme une incitation à adopter systématiquement ce plafond, mais doit être considéré comme un élément de souplesse qu'il convient d'utiliser avec discernement et dans la stricte mesure où l'activité de l'entreprise le justifie.

Afin de tenir compte de la situation propre à chaque entreprise, elles conviennent que le présent accord constitue un cadre, dont la mise en oeuvre devra donner lieu à une négociation sur certains points expressément mentionnés dans le présent accord, et cela au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Le présent accord est applicable aux entreprises ou établissements dont l'activité professionnelle est classée sous le numéro 5401 de la nomenclature des industries.

Le deuxième alinéa de l'article 7-1 de la convention collective précitée est abrogé et remplacé par la phrase suivante :

" L'accord de branche fixant les conditions de cette modulation de type 2 figure au chapitre IX de ladite convention collective, article 4 ".

Paragraphe 1er Durée de travail - Heures supplémentaires

En vigueur étendu

La durée normale conventionnelle du travail est fixée à trente-neuf heures par semaine.

Des heures supplémentaires pourront être effectuées dans les conditions en vigueur prévues par la loi et par l'article 7-2 de la convention collective.

Paragraphe 2 Modulation de la durée hebdomadaire de travail

En vigueur étendu

Afin de prendre en compte les données exposées dans le préambule pour l'organisation du temps de travail, les entreprises de la profession ont la possibilité de moduler l'horaire hebdomadaire de travail effectif, au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou d'un ou plusieurs services.

1. Mise en oeuvre de la modulation.

La mise en oeuvre de la modulation de la durée hebdomadaire du travail nécessite une information de la part du chef d'entreprise ou d'établissement qui précisera les raisons motivant le recours à la modulation telles qu'elles sont exposées dans le préambule.

A cette occasion, le chef d'entreprise ou d'établissement recherchera, au niveau de l'entreprise, le type de contreparties à cette modulation et cela parmi celles définies à l'article 9 du présent accord.

Pour les entreprises ayant une représentation syndicale, des contreparties supérieures à celles fixées par le présent accord pourront être négociées.

Les points D et F sont obligatoirement appliqués aux salariés pratiquant la modulation. Les autres points sont en option.

2. Principe.

La modulation est établie sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen (1), de telle sorte que, pour chaque salarié, les heures effectuées au delà et en deçà de celui-ci se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période annuelle de modulation adoptée.

3. Période.

La période de modulation s'étend sur douze mois consécutifs, elle peut être différente selon les établissements ou les services de l'entreprise.

4. Programmation.

Sur la période ci-dessus, la modulation fait l'objet d'une programmation indicative préalable pouvant (en tant que de besoin) être modifiée ou affinée selon un tableau semestriel, trimestriel ou mensuel, sous réserve de respecter un délai minimum de quinze jours.

5. Amplitude.

La limite basse de cette modulation est de trente-deux heures par semaine et la limite haute de quarante-six heures par semaine.

6. Heures de travail accomplies au-delà de la durée hebdomadaire.

Les heures de travail effectuées au delà de trente-neuf heures, dans la limite supérieure de la modulation qui a été retenue, ne sont pas considérées comme heures supplémentaires.

Elles ne supportent pas les majorations légales prévues par le premier alinéa de l'article L. 212-5 du code du travail.

Les heures effectuées au-delà de la limite de la modulation qui a été retenue sont des heures supplémentaires et doivent être traitées comme telles.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectué sans autorisation de l'inspection du travail est ramené à quatre-vingt-quatorze heures pour les salariés concernés par la modulation.

7. Rémunération.

Compte tenu de la fluctuation des horaires qui implique des écarts

positifs ou négatifs par rapport à l'horaire moyen visé au point 2 du présent paragraphe, un compte de compensation est institué pour chaque salarié, afin de lui assurer une rémunération mensuelle régulée indépendante de l'horaire réel.

Le compte de compensation individuel est établi suivant le principe directeur figurant sur le modèle repris *voir compte individuel de compensation*. Il fait apparaître pour chaque semaine de travail :

- le nombre d'heures effectuées en période haute ;
- le nombre d'heures effectuées en période basse ;
- le nombre d'heures effectuées en période normale ;
- le nombre d'heures correspondant à la rémunération de la semaine ;
- l'écart de la semaine entre le nombre d'heures pratiquées et le nombre d'heures correspondant à la rémunération ;
- l'écart cumulé depuis le début de la période de modulation.

Toutefois, lorsque des heures supplémentaires sont effectuées au-delà de la limite supérieure de la modulation qui a été retenue, les rémunérations correspondantes sont payées avec le salaire du mois considéré.

En cas de période non travaillée telle que arrêts maladie, accidents, congés légaux et conventionnels ou périodes de formation, donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération régulée ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite.

Dans ce cas, le compte de compensation du salarié est mis à jour d'après le nombre d'heures correspondant à la rémunération qu'il percevait.

Hors ces cas, et lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps réel de travail.

Toutefois, en cas de licenciement économique au cours de la période de modulation, le salarié conserve, s'il y a lieu, l'intégralité de la rémunération régulée qu'il a perçue.

8. Régularisation.

Sauf en cas de départ du salarié obligeant à une régularisation immédiate, l'entreprise arrête le compte de compensation de chaque salarié à l'issue de la période de modulation.

La situation de ces comptes fait l'objet d'une information générale au comité d'entreprise, ou à défaut, aux délégués du personnel.

Dans le cas où la situation de ces comptes fait apparaître que la durée du travail excède en moyenne sur un an trente-neuf heures par semaine travaillées, les heures effectuées au-delà de cette durée ouvrent droit à une majoration de salaire de 25 p. 100 ainsi que, le cas échéant, au repos compensateur de 20 p. 100 prévu au premier alinéa de l'article L. 212-5-1 du code du travail.

Ces heures excédentaires sont rémunérées au plus tard à la fin de la période annuelle de modulation et ouvrent droit à un temps de récupération de 10 p. 100.

9. Contreparties.

Les heures de travail accomplies, au-delà de trente-neuf heures,

dans la limite supérieure de la modulation qui a été retenue, n'étant pas considérées comme des heures supplémentaires, conformément au point 6 du paragraphe 2, n'ouvrent pas droit aux majorations légales prévues par le premier alinéa de l'article L. 212-5 du code du travail. Pour le personnel concerné par la modulation, les contreparties convenues par le présent accord peuvent être les suivantes :

- A. - L'entreprise cherchera à faire coïncider les récupérations en période de basse activité avec certaines vacances scolaires.
- B. - Pendant la période de basse activité, l'entreprise s'efforcera d'organiser la pratique des ponts. Ces ponts seront rémunérés sur les heures de récupération.
- C. - Pendant la période de basse activité, l'entreprise favorisera le développement du travail à temps partiel et en particulier le travail à rythme scolaire.

Cette disposition pourra par exemple permettre d'accorder des congés sans solde le mercredi. Toutefois, elle ne s'appliquera que dans la mesure où l'organisation du travail dans l'entreprise le permettra.

D. - Chaque crédit d'heures de modulation en période de haute activité doit générer une récupération de 10 p. 100 desdites heures. Ces heures de récupération sont à prendre en dehors de la période de haute activité.

E. - L'entreprise dans laquelle la modulation est mise en place limitera le recours au personnel temporaire (contrat à durée déterminée et intérim), dans la mesure où l'organisation du travail dans l'entreprise, l'établissement ou le service concerné le permet.

F. - Les salariés qui auront accompli au minimum quarante heures de modulation et qui demandent à prendre au moins trois semaines de congés payés en période de basse activité, en accord avec l'employeur, bénéficient d'un jour de congé payé supplémentaire aux dispositions légales.

10. Modalités pratiques de la mise en oeuvre de la modulation.

La modulation est une possibilité et l'entreprise qui choisit de la pratiquer doit négocier les modalités d'application des dispositions prévues par ledit accord de branche, notamment en ce qui concerne les articles 3, 4 et 9.

(1) L'horaire contractuel de la branche professionnelle ou l'horaire de l'entreprise.

Paragraphe 3

En vigueur étendu

1. Chômage partiel.

La durée hebdomadaire minimale de travail, en dessous de laquelle la procédure de chômage partiel pourra être mise en oeuvre dans les conditions prévues par l'article L. 351-25 du code du travail, correspondra à la limite inférieure fixée dans l'entreprise ou l'établissement, sans pouvoir être en dessous de trente-deux heures.

En tout état de cause, seules les heures chômées, en dehors de la modulation programmée des horaires, peuvent, le cas échéant, être indemnisées dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

2. Personnel sous contrat à durée déterminée ou temporaire.

Les dispositions du présent article s'appliquent, le cas échéant, aux salariés sous contrat à durée déterminée ou temporaire ; leur contrat de travail devra préciser, s'il y a lieu, les conditions et les modalités de la modulation hebdomadaire des horaires.

Lorsque ce personnel n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps de travail effectif.

3. Personnel d'encadrement.

Les modalités pratiques de la mise en oeuvre de la modulation et des contreparties s'appliquent au personnel d'encadrement concerné.

4. Date d'application.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à la date de publication de l'arrêté d'extension.

Le présent accord national, établi en vertu des articles L. 132-10 du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales signataires et être déposé dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Paragraphe 4 "Chapitre VII"

En vigueur étendu

L'article 7-1 "Durée du travail - Congés" est modifié comme suit :

"Compte tenu du caractère saisonnier dans cette branche d'activité, de la charge de travail et de la nature des activités des industries rattachées à la présente convention collective, une modulation de l'horaire effectif de travail sur une durée maximale de douze mois consécutifs est nécessaire à certaines entreprises.

L'accord de branche du 28 octobre 1993 fixe les conditions d'une telle modulation.

Annexe

En vigueur étendu

Un exemple : NOM : MARTIN (Jean) PERIODE : 1-1-94 - 31-12-94

semaine 1

HEURES Période basse :32

HEURES payées : 39

ECART de la semaine : -7

ECART cumulé : -7

OBSERVATIONS : Formation professionnelle - Congés payés

semaine 2

HEURES Période basse :32

HEURES payées : 39

ECART de la semaine : -7

ECART cumulé : -14

OBSERVATIONS : Formation professionnelle - Congés payés

semaine 3

HEURES Période basse :32

HEURES payées : 39

ECART de la semaine : -7

ECART cumulé : -21

OBSERVATIONS : Formation professionnelle - Congés payés

semaine 4

HEURES Période basse : 40 h F.P.

HEURES payées : 39

ECART de la semaine : +1

ECART cumulé : -20

OBSERVATIONS : Formation professionnelle - Congés payés

semaine 5

HEURES Période basse : 39 h C.P.

HEURES payées : 39

ECART de la semaine : 0

ECART cumulé : -20

OBSERVATIONS : Formation professionnelle - Congés payés

semaine 6

HEURES Période normale : 39

HEURES payées : 39

ECART de la semaine : 0

ECART cumulé : -20

OBSERVATIONS : Formation professionnelle - Congés payés

semaine 7

HEURES Période normale : 39

HEURES payées : 39

ECART de la semaine : 0

ECART cumulé : -20

OBSERVATIONS : Formation professionnelle - Congés payés

semaine 8

HEURES Période normale : 39

HEURES payées : 39

ECART de la semaine : 0

ECART cumulé : -20

OBSERVATIONS : Formation professionnelle - Congés payés

semaine 9

HEURES Période normale : 39

HEURES payées : 39

ECART de la semaine : 0

ECART cumulé : -20

OBSERVATIONS : Formation professionnelle - Congés payés

semaine 10

HEURES Période normale : 39

HEURES payées : 39

ECART de la semaine : 0

ECART cumulé : -20

OBSERVATIONS : Formation professionnelle - Congés payés

semaine 11

HEURES Période normale : 39

HEURES payées : 39

ECART de la semaine : 0

ECART cumulé : -20

OBSERVATIONS : Formation professionnelle - Congés payés

semaine 12

HEURES Période normale : 39

HEURES payées : 39

ECART de la semaine : 0

ECART cumulé : -20

OBSERVATIONS : Formation professionnelle - Congés payés

semaine 46

HEURES Période normale : 39

HEURES payées : 39

ECART de la semaine : 0

ECART cumulé : -20

OBSERVATIONS : Formation professionnelle - Congés payés

semaine 47

HEURES Période normale : 39

HEURES payées : 39

ECART de la semaine : 0

ECART cumulé : -20

OBSERVATIONS : Formation professionnelle - Congés payés

semaine 48

HEURES Période haute : 46

HEURES payées : 39

ECART de la semaine : +7

ECART cumulé : -13

OBSERVATIONS : Formation professionnelle - Congés payés

semaine 49

HEURES Période haute : Maladie

HEURES payées : 39

ECART de la semaine : 0

ECART cumulé : -13

OBSERVATIONS : Formation professionnelle - Congés payés

semaine 50

HEURES Période haute : 46

HEURES payées : 39

ECART de la semaine : +7

ECART cumulé : -6

OBSERVATIONS : Formation professionnelle - Congés payés

semaine 51

HEURES Période haute : 46

HEURES payées : 39

ECART de la semaine : +7

ECART cumulé : +1

OBSERVATIONS : Formation professionnelle - Congés payés

semaine 52

HEURES Période normale : 39

HEURES payées : 39

ECART de la semaine : 0

ECART cumulé : +1

OBSERVATIONS : Formation professionnelle - Congés payés

Avenant n° 9 relatif aux objectifs et aux moyens de la formation professionnelle. Etendu par arrêté du 24 octobre 1995 JORF 4 novembre 1995 modifié par arrêté du 28 juin 1996 JORF 29 juin 1996.

Fédération française des industries du jouet (jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, voitures d'enfants, articles de puériculture, modélisme et industries connexes).

Fédération générale des mines et de la métallurgie (F.G.M.M.) C.F.D.T. ;

Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie C.F.E.-C.G.C. ;

Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise (F.E.C.T.A.M.) C.F.T.C. ;

Fédération nationale des travailleurs et travailleuses des industries du bois, de l'ameublement et connexes C.G.T.

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant n° 23 du 9 novembre 2004 BO conventions collectives 2004-51 étendu par arrêté du 7 avril 2005 JORF 16 avril 2005.<RL

Remplacé par les articles de l'avenant n° 23 du 9 novembre 2004.

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux signataires estiment que la branche professionnelle doit veiller à la cohérence des politiques initiées, notamment en définissant des axes de développement généraux et communs aux entreprises concernées. Il lui faut aussi se préoccuper des moyens nécessaires à la poursuite de ces objectifs, afin qu'une cohésion par métier soit déterminée pour faciliter l'insertion des jeunes dans les entreprises par le biais des contrats d'apprentissage et de formation en alternance.

A.-Apprentissage

Les priorités qui doivent être définies et arrêtées dans ce domaine seront, ainsi que leur suivi, effectuées par la commission paritaire nationale de l'emploi (1) en s'appuyant, le cas échéant, sur les structures et filières existantes dans les régions concernées.

En ce qui concerne l'apprentissage, les partenaires sociaux signataires incitent les entreprises à développer leurs actions et l'affectation de la taxe d'apprentissage une perspective pluriannuelle avec pour objet une efficacité professionnelle financière.

Sous réserve des évolutions législatives et réglementaires nécessaires, à compter du 1er janvier 1996, les entreprises de la profession employant au moins dix salariés, telles que définies à l'article 1-2 champ d'application de la convention collective, devront consacrer au financement des contrats d'apprentissage une somme correspondant à 0,20 p. 100 des salaires payés pendant l'année de référence. L'entreprise peut verser directement à un ou plusieurs G.F.A. tout ou partie de ce 0,20 p. 100. Pour les entreprises et établissements situés dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle, le montant affecté à l'apprentissage est de 0,10 p. 100 des salaires payés pendant l'année de référence. Lorsque l'entreprise n'a pas effectué de versements directs de tout ou partie de ce 0,20 p. 100 (ou 0,10 p. 100) à un ou plusieurs G.F.A. elle verse la totalité ou le reliquat à l'instance paritaire de la section professionnelle mise en place au sein de l'O.P.C.I.B., Organisme paritaire collecteur agréé, créé par l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 1994 (2).

A compter du 1er janvier 1996 les entreprises employant moins de dix salariés devront verser les fonds correspondants au 0,10 p. 100 des salaires payés dans l'année de référence à l'O.P.C.I.B.

B.-Formation en alternance

A compter du 1er janvier 1996, les entreprises de la profession, employant au moins dix salariés, telles que définies à l'article 1-2 champ d'application de la convention collective, doivent verser les fonds correspondants au 0,40 p. 100 (3) des contrats d'insertion en alternance à l'O.P.C.I.B.

Les priorités qui doivent être définies et arrêtées dans ce domaine seront, ainsi que leur suivi, effectuées par la commission paritaire nationale de l'emploi. Dans ce cadre, des contrats d'objectifs pluriannuels pourront être conclus avec la région.

Afin d'être en mesure de renforcer la professionnalisation des emplois des entreprises relevant du présent accord, les partenaires sociaux signataires s'attacheront à définir les qualifications professionnelles qui leur paraissent devoir être développées dans le cadre des contrats de qualification. Dans cette perspective, la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) procèdera, le cas échéant, à l'élaboration de certificats de qualification professionnelle (CQP) afin de valider l'obtention de qualifications professionnelles notamment pour les jeunes dans le cadre des contrats de qualification. Pour ce faire, elle procèdera à un examen des besoins en qualification des entreprises et, en tant que de besoin, à l'établissement de la liste des diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel qui pourront faire l'objet d'une préparation dans le cadre du contrat de qualification. Cette liste fera l'objet d'une mise à jour annuelle, lors d'une réunion de la CPNE compétente qui se tiendra au cours du premier semestre de chaque année.

Les partenaires sociaux confirment la possibilité de préparer dans le cadre du contrat de qualification des qualifications professionnelles reconnues dans la convention collective.

Les partenaires sociaux signataires donnent mandat à la CPNE pour définir les conditions dans lesquelles les contrats d'adaptation conclus à durée indéterminée pourront donner lieu à des formations dont la durée pourra être supérieure à deux-cents heures.

Les partenaires sociaux signataires estiment que la CPNE est chargée, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles, de définir les conditions dans lesquelles les contrats d'orientation peuvent être proposés.

Elle assure le suivi de la mise en oeuvre de l'accord de branche et en effectue le bilan annuel.

L'instance paritaire de la section professionnelle devra mettre en oeuvre la politique incitative d'alternance définie par la commission paritaire nationale de l'emploi.

Les modules de formation, qui seront mis en place dans le cadre des contrats de formation en alternance, ont pour objet de faciliter l'insertion des jeunes en leur permettant de préparer les qualifications nécessaires à la profession ou de s'adapter aux emplois proposés.

Ladite instance paritaire de la section professionnelle est constituée et fonctionne selon des règles définies par le règlement intérieur élaboré ultérieurement.

C.-Plan de formation

Les partenaires sociaux signataires affirment que les orientations qui figurent dans l'article 11-2 (formation) de la convention collective ont pour objet de permettre aux salariés de trouver les moyens de s'adapter aux évolutions nécessaires des métiers et à celles de l'emploi. Toutes les politiques d'entreprises qui visent à assurer une adéquation aussi étroite que possible entre les besoins à satisfaire et les formations dispensées, notamment dans le cadre des filières déterminées par la profession, doivent être soutenues. En effet, cela consiste pour les entreprises à mettre en oeuvre une politique prévisionnelle des emplois et des compétences, pouvant intégrer dans sa démarche le recours au bilan de compétences.

A compter du 1er janvier 1996, les entreprises employant au moins dix salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes doivent verser à l'instance paritaire de la section professionnelle un quota minimum de 30. p. 100 du montant de l'obligation légale prévue pour le plan de formation auquel s'ajoute la contribution prévue par l'article II-2 (formation) de la convention collective, à savoir 0,15 p. 100 de la masse salariale brute.

En ce qui concerne les entreprises employant moins de dix salariés, à compter du 1er janvier 1996, ces dernières doivent verser, à l'instance paritaire de la section professionnelle un quota de 0,15 p. 100 représentant l'obligation légale prévue pour le plan de formation, auquel s'ajoute la contribution prévue par l'article II-2 (formation) de la convention collective, à savoir 0,15 p. 100 de la masse salariale brute (2).

D.-Capital temps de formation

Les partenaires sociaux signataires conviennent de la mise en oeuvre du principe du capital temps de formation au bénéfice des salariés des entreprises relevant du présent accord.

Ils rappellent que le capital de temps de formation a pour objet de permettre aux salariés de suivre des actions de formation relevant du plan de formation dans l'entreprise, en vue de leur permettre de se perfectionner professionnellement ou d'élargir ou d'accroître leur qualification.

Les partenaires sociaux signataires conviennent des conditions de mise en oeuvre du capital temps de formation comme suit :

-sont considérés comme publics prioritaires éligibles au capital temps de formation :

-les salariés n'ayant aucune qualification professionnelle reconnue par un titre ou un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique ou par un certificat professionnel ;

-les salariés dont l'emploi est en évolution du fait de l'introduction dans l'entreprise de nouvelles technologies ou de changement des modes d'organisation mises en place dans l'entreprise, en privilégiant les plus de quarante-cinq ans toutes catégories confondues ;

-les salariés n'ayant pu bénéficier au cours des cinq dernières années d'une action de formation, au titre du plan de formation dans l'entreprise ;

-les membres de l'encadrement, nouvellement intégrés ou promus ;

-compte tenu de la nature des publics auxquels est destiné le capital de temps de formation, l'ancienneté requise pour l'ouverture des droits du salarié concerné à l'utilisation de leur capital de temps de formation est fixée à un an de présence dans l'entreprise, sans que soit pris en compte pour le calcul de cette ancienneté la durée des contrats d'apprentissage, des contrats d'orientation, des contrats de qualification ou des contrats d'adaptation ;

-la durée minimale des formations ouvertes au titre du capital de temps de formation ne peut être inférieure à quarante heures, réalisées en un ou plusieurs modules de formation, répartis sur le plan de formation annuel dans l'entreprise ;

-la durée du délai de franchise entre deux actions de formation suivies au titre du capital de temps de formation par un même salarié est fixée à deux ans, calculés à compter du dernier jour de la réalisation de l'action de formation professionnelle précédemment suivie au titre du capital de temps de formation.

Tout salarié relevant de publics prioritaires et remplissant les conditions d'ancienneté et de délai de franchise définies par le présent accord de branche peut demander à son employeur par écrit à participer à une action de formation au titre du capital temps de formation.

Lorsque plusieurs salariés correspondant aux publics concernés, remplissant les conditions d'ancienneté et, le cas échéant, de délai de franchise entre deux actions de formation conduites au titre du capital de temps de formation, demandent à bénéficier d'actions de formation au titre du capital de temps de formation, l'accord à certaines demandes peut être différé afin que le pourcentage de salariés simultanément absent de l'établissement ne dépasse pas, sauf accord de l'employeur, 2 p. 100 du nombre total de salariés dudit établissement.

Dans les établissements de moins de deux cents salariés, la satisfaction à une demande de participer à une action de formation conduite en application du capital de temps de formation peut être différée si le nombre total d'heures de formation demandées dépasse 2 p. 100 du nombre total d'heures de travail effectuées dans l'année par l'ensemble du personnel.

Dans les entreprises de moins de dix salariés, la satisfaction accordée à une demande de participer à des actions de formation conduites en application du capital de formation peut être différée lorsqu'elle aboutirait à l'absence simultanée, au titre du capital de temps de formation, de plus de deux salariés.

Afin d'assurer le financement d'une partie des dépenses liées aux actions de formation conduites en application du capital temps de formation, incluant, outre les frais pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement ainsi que les salaires et charges sociales légales et conventionnelles afférentes à ces actions, les entreprises employant au moins dix salariés versent à l'instance paritaire de la section professionnelle une contribution égale à 0,1 p. 100 du montant des salaires de l'année de référence avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation au développement de la formation professionnelle continue.

(2) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 24 octobre 1995, art. 1er).

(1) Il s'agit de l'instance paritaire de la branche professionnelle.

(3) Ce pourcentage est fixé à 0,30 p. 100 pour des entreprises qui ne sont pas assujetties à la taxe d'apprentissage.

Avenant n° 9 sur les objectifs et moyens de la formation professionnelle

III. - Dispositions relatives à l'instance paritaire de la section professionnelle mise en place au sein de l'O.P.C.I.B.

En vigueur étendu

A. - Les missions de l'instance paritaire de la section professionnelle sont de :

1. Collecter :

- les fonds correspondant au 0,20 p. 100 du montant des salaires payés pendant l'année de référence (0,10 p. 100 pour les entreprises situées dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle) consacrés à l'apprentissage ;

- les fonds correspondant au 0,40 p. 100 ou 0,30 p. 100 conformément au I/B des contrats d'insertion en alternance pour les entreprises employant au moins dix salariés et les fonds correspondant à 0,10 p. 100 des contrats d'insertion en alternance pour les entreprises employant moins de dix salariés ;

- les fonds correspondant à 0,45 p. 100 au titre du plan de formation pour les entreprises de dix salariés et plus et les fonds correspondant à 0,30 p. 100 au titre du plan de formation pour les entreprises employant moins de dix salariés (1) ;

- les fonds correspondant au 0,10 p. 100 au titre du capital temps de formation et visés à l'article I/D (2).

2. Mutualiser dès le premier jour de leur versement, l'ensemble des contributions visées au point 1 ci-dessus, dans le cadre de cinq sections particulières : apprentissage (1), contrat d'insertion en alternance, capital de temps de formation, formation continue des entreprises employant au moins dix salariés et formation continue de entreprises employant moins de dix salariés (1).

3. Gérer et suivre, de façon distincte, au plan comptable, l'ensemble des contributions visées au point 1 ci-dessus.

4. Assurer le financement des dépenses liées aux contrats d'apprentissage effectués par les G.F.A. conformément aux orientations définies par elle-même et dans le respect des pré-affectations demandées par les entreprises (3).

5. Prendre en charge et financer les actions de formation des entreprises conformément aux dispositions du B/2.

6. Développer une politique incitative d'insertion professionnelle par les contrats d'insertion en alternance et l'apprentissage.

7. Procéder à l'approbation des comptes de la section professionnelle.

B. - Pouvoirs de l'instance paritaire de la section professionnelle dans le cadre des missions qui lui sont confiées

1. Définir conformément aux textes législatifs conventionnels et réglementaires en vigueur :

- les conditions dans lesquelles les versements des entreprises en faveur de l'apprentissage (à hauteur de 0,2 p. 100) sont affectés au centre de formation d'apprentis et aux établissements visés à l'article L. 118-2-1 du code du travail (2) ;

- la part des dépenses de fonctionnement affectée à l'information au titre de la section concernant les contrats d'insertion en alternance, conformément aux orientations données par elle-même ;

- les règles et les priorités permettant de décider des prises en charge en matière de contrat d'insertion en alternance, en fonction des effectifs salariés concernés ;

- les modalités de versement des sommes dues aux entreprises ayant recruté des jeunes sous contrat d'insertion en alternance en application de montants forfaitaires ;

- les critères et l'échéancier au regard desquels sont examinées les demandes de financement présentées par les entreprises, au titre du capital de temps de formation et, les mentionner dans un document précisant les conditions d'examen des demandes de prise en charge et tenu à la disposition des entreprises et des salariés ;

- la part des dépenses de fonctionnement affectée à la gestion et à l'information au titre de la section concernant la participation des employeurs occupant moins de dix salariés au développement de la formation professionnelle continue (2) ;

- les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes présentées par les entreprises employant moins de dix salariés au titre de la participation au développement de la formation professionnelle continue (2) ;

- la part des dépenses de fonctionnement affectée à la gestion et à l'information au titre de la section concernant la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises employant dix salariés ou plus ;

- les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes présentées par les entreprises employant dix salariés ou plus au titre de la participation au développement de la formation professionnelle continue.

2. Prendre en charge, financer et contrôler :

- selon les modalités fixées par la C.P.N.E., en application de l'article I/B, et en application de barèmes forfaitaires, les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis et des établissements visés à l'article L. 118-2-1 du code du travail (2) ;

- suivant les critères, les priorités et les conditions de prise en charge définies en application du point 1 ci-dessus par l'instance paritaire de la section professionnelle les dépenses exposées par les entreprises au titre des contrats d'insertion en alternance ;

- suivant les critères et l'échéancier définis en application du point 1 ci-dessus par l'instance paritaire de la section professionnelle, les dépenses liées aux actions de formation éligibles au titre de capital temps de formation ;

- suivant les critères, les priorités et les conditions de prise en charge définis au point 1 ci-dessus, par l'instance paritaire de la section professionnelle, les frais de fonctionnement des actions de formation continue organisées par les entreprises employant moins de dix salariés, ainsi que les frais de transport et l'hébergement, les rémunérations et charges sociales légales et contractuelles correspondant à ces actions (2) ;

- suivant les critères, les priorités et les conditions de prise en charge définis en application du point 1 ci-dessus par l'instance paritaire de la section professionnelle, les frais de fonctionnement des actions de formation continue organisées par les entreprises employant au moins dix salariés, ainsi que les frais de transport et d'hébergement, les rémunérations et charges sociales légales et contractuelles correspondant à ces actions ;

- les études et recherches sur les qualifications et la formation professionnelle décidées par l'instance paritaire de la section professionnelle ;

- les moyens nécessaires au bon fonctionnement de l'instance paritaire de la section professionnelle.

3. Informer et sensibiliser :

- les centres de formation d'apprentis et les établissements visés à l'article L. 118-2-1 du code du travail, sur les conditions et l'intervention financière de l'instance paritaire de la section professionnelle (2) ;
- les entreprises et les salariés sur les conditions de l'intervention financière de l'instance paritaire de la section professionnelle, au titre des contrats d'insertion en alternance ;
- les entreprises et les salariés sur le capital de temps de formation, sur les formations existantes et sur les conditions d'examen des demandes de prise en charge ;
- les entreprises et les salariés sur les conditions de l'intervention financière de l'instance paritaire de la section professionnelle, au titre de la contribution des entreprises employant moins de dix salariés, affectée au développement de la formation professionnelle continue (2) ;
- les entreprises et les salariés sur les conditions de l'intervention financière de l'instance paritaire de la section professionnelle, au titre de la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises employant au moins dix salariés.

4. Vérifier approuver les documents de contrôle de la gestion et de l'utilisation des fonds collectés en application de l'article II du présent accord.

5. Peut déléguer par voie de convention, définie par elle-même, à une personne morale qui relève de la chambre syndicale signataire du présent accord, la mise en oeuvre des missions nécessitant une relation directe avec les entreprises (3).

C. - Relation directe avec les entreprises (4)

Sous la responsabilité de l'instance paritaire de la section professionnelle, cette personne morale a ainsi pour missions :

- d'assurer le recouvrement des fonds visés à l'article 1 du présent accord ;
- d'instruire, conformément aux règles, priorités et critères définis par l'instance paritaire de la section professionnelle, les dossiers de demande de prise en charge des entreprises au titre des contrats d'insertion en alternance, de la contribution des entreprises employant moins de dix salariés et de la contribution des entreprises employant dix salariés ou plus (plan de formation et capital temps de formation) ;
- d'informer et de sensibiliser les entreprises sur les conditions d'intervention de la section financière de l'O.P.C.I.B.

Elle rend compte au moins semestriellement de son activité à l'instance paritaire de la section professionnelle.

D. - L'instance paritaire de la section professionnelle est composée :

- de deux représentants par organisation syndicale de salariés, signataire du présent accord ;
- d'un nombre égal de représentants de la F.I.J.

Un bureau composé, d'un président, d'un vice-président, d'un trésorier et d'un trésorier-adjoint, d'un secrétaire et d'un secrétaire adjoint est constitué en son sein, selon les modalités fixées par le règlement intérieur élaboré ultérieurement dans le respect des orientations définies par l'O.P.C.I.B.

(1) Mots exclus de l'extension (arrêté du 24 octobre 1995, art. 1er).(2) Tiret exclu de l'extension (arrêté du 24 octobre 1995, art. 1er).(3) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 24 octobre 1995, art. 1er).(4) Point étendu sous réserve des articles L. 961-12 et R. 964-1-4 du code du travail (arrêté du 24 octobre 1995, art. 1er).

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant n° 23 du 9 novembre 2004 BO conventions collectives 2004-51 étendu par arrêté du 7 avril 2005 JORF 16 avril 2005.<RL

Remplacé par les articles de l'avenant n° 23 du 9 novembre 2004.

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant n° 23 du 9 novembre 2004 BO conventions collectives 2004-51 étendu par arrêté du 7 avril 2005 JORF 16 avril 2005.<RL

Remplacé par les articles de l'avenant n° 23 du 9 septembre 2004.

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant n° 23 du 9 novembre 2004 BO conventions collectives 2004-51 étendu par arrêté du 7 avril 2005 JORF 16 avril 2005.<RL

Remplacé par les articles de l'avenant n° 23 du 9 novembre 2004.

[En vigueur étendu](#)

Modifié par Avenant n° 23 du 9 novembre 2004 BO conventions collectives 2004-51 étendu par arrêté du 7 avril 2005 JORF 16 avril 2005.<RL

Remplacé par les articles de l'avenant n° 23 du 9 novembre 2004.

AVENANT AU PROTOCOLE D'ACCORD TECHNIQUE DU REGIME DE PREVOYANCE Avenant n° 1 du 22 février 1996

La fédération française des industries du jouet (jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, voitures d'enfants, articles de puériculture, modélisme et industries connexes),

La fédération générale des mines et de la métallurgie (F.G.M.M.) C.F.D.T. ;

La fédération des cadres de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie C.F.E.-C.G.C. ;

La fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise (F.E.C.T.A.M.) C.F.T.C.,

et l'A.G.R.R. Prévoyance, institution de prévoyance agréée sous le n° 942 par M. le ministre du travail en date du 18 février 1977 et par M. le ministre de l'agriculture en date du 27 décembre 1984,

préambule En vigueur étendu

Les organisations signataires, suite à la signature du 12e avenant à la convention collective nationale des industries des jeux et jouets mettant en place le régime de prévoyance au profit des salariés bénéficiaires des dispositions de l'accord du 6 septembre 1995, relatif au développement de l'emploi, confient à l'A.G.R.R. Prévoyance la gestion des garanties décès, rente éducation et rente de conjoint, telles que définies dans l'avenant précité.

Définition des garanties.

Article 1 En vigueur étendu

Les garanties sont celles prévues par le 12e avenant à la convention collective, à savoir les garanties décès, rente de conjoint O.C.I.R.P. et rente éducation O.C.I.R.P., telles que définies par le 4e et 5e avenant à la convention collective.

Cotisations.

Article 2 En vigueur étendu

Les cotisations sont identiques à celles du personnel salarié et sont calculées sur le salaire brut des douze mois précédant le départ, en dehors de toutes indemnités liées à ce dernier.

Article 5 En vigueur étendu

Les taux de cotisations afférents aux garanties sont les suivants :

- décès : 0,20 p. 100 pour le personnel non cadre ;
- rente éducation : 0,32 p. 100 pour le personnel cadre et non cadre ;
- rente de conjoint : 0,28 p. 100 pour le personnel cadre et non cadre.

Frais de gestion.

Article 3 En vigueur étendu

La dotation de gestion de l'A.G.R.R. prévoyance est égale à :

- capital décès : 6 p. 100 ;
- rente éducation, rente de conjoint : 10 p. 100.

Gestion courante.

Article 4 En vigueur étendu

4.1. Début et fin des garanties.

La garantie prend effet sous réserve du paiement des cotisations, le lendemain à zéro heure du jour du départ du salarié de l'entreprise et prend fin le dernier jour du mois, au cours duquel l'ancien salarié atteint son 60e anniversaire.

4.2. Déclaration des salariés concernés.

Lors du départ d'un salarié dans le cadre du 12e avenant à la convention collective, l'entreprise devra en faire la déclaration à l'A.G.R.R. prévoyance sur un imprimé spécifique tenu à sa disposition. Cette déclaration devra être retournée accompagnée du règlement de la cotisation pour la période séparant le départ de la fin du mois suivant le sixième anniversaire.

4.3. Prestations.

Les prestations seront calculées sur la base du salaire de référence déterminé pour le paiement des cotisations éventuellement revalorisées suivant la valeur du point Arrco ou AGIRC, le plus avantageux étant retenu.

4.4. Résultats.

Les résultats techniques pour cette catégorie d'anciens salariés feront l'objet d'un suivi spécifique, mais seront toutefois mutualisés avec les résultats globaux du régime de prévoyance conventionnel.

Date d'effet.

Article 6 En vigueur étendu

Les présentes dispositions prennent effet au 1er décembre 1995 et pour toute la durée du protocole d'accord technique du 27 avril 1993.

Avenant n° 18 du 22 juin 1999 relatif à la réduction, à l'aménagement du temps de travail et à l'emploi

Fédération française des industries du jouet (jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, voitures d'enfants, articles de puériculture, modélisme et industries connexes).

Fédération générale des mines et de la métallurgie (FGMM) CFDT ;
Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ;
Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise (FECTAM) CFTC.

Préambule.

En vigueur étendu

Afin de pouvoir maintenir et développer leur compétitivité, les entreprises ont un besoin accru de souplesse et de capacité d'adaptation dans l'organisation du travail, dû principalement à la consommation et au contexte économique qui sont de plus en plus fluctuants. Il est évident que de cette compétitivité découle la consolidation, voire le développement des emplois. C'est la raison pour laquelle les parties signataires soulignent l'intérêt, pour les entreprises, d'examiner les possibilités offertes par ledit accord qui est établi dans le cadre de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail et de ses décrets d'application n°s 98-493, 98-494, 98-495 et 98-496 du 22 juin 1998.

Il est évident que les charges des entreprises ne doivent pas être encore alourdies par la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail. En outre, la défense et la création de l'emploi dans le secteur d'activité jouet puériculture doivent rester des objectifs prioritaires.

Dans ce contexte, différentes modalités d'aménagement et de réduction du temps de travail peuvent être proposées :

- réduction hebdomadaire ou quotidienne ;
- attribution de congés supplémentaires ;
- annualisation.

Le présent accord est applicable aux entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes, article 12.

Il ne s'applique pas aux VRP qui sont couverts par la convention collective nationale interprofessionnelle du 3 octobre 1975.

Il se substitue à l'accord collectif de modulation de type II du 25 avril 1993 à compter de son application dans l'entreprise et au plus tard le 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et le 1er janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés et moins.

Paragraphe 1 - Dispositions d'accompagnement pour le passage aux 35 heures.

En vigueur étendu

1. Dispositions particulières pour application par anticipation avec aides publiques (1).

A compter de la date d'application dans l'entreprise, par anticipation, la réduction du temps de travail s'apprécie par rapport à l'actuel temps de travail des salariés et devra être d'au moins 10 % pour les entreprises désirent bénéficier des aides publiques.

Pour les entreprises qui anticiperont les échéances légales et désirent bénéficier des aides forfaitaires et dégressives :

- dans les entreprises de plus de 50 salariés, un accord d'entreprise devra être conclu avec les délégués syndicaux le cas échéant ou avec les salariés mandatés conformément aux dispositions de l'article 3 de la loi n° 98-461, et une convention signée avec l'Etat ;

- dans les entreprises de moins de 50 salariés : une convention avec l'Etat devra être signée après extension du présent accord qui s'appliquera directement.

Cette convention devra prévoir au minimum une embauche de 6 % de salariés supplémentaires et maintenir les effectifs pendant au moins 2 ans à compter de la date de la dernière embauche. Elles effectueront les embauches selon les critères suivants :

- de préférence en contrats à durée indéterminée ;

- en proposant aux salariés à temps partiel de passer à temps complet ;

- de préférence chez les jeunes demandeurs d'emploi ;

- si possible parmi les allocataires RMI demandeurs d'emploi.

Les entreprises qui connaissent des difficultés économiques susceptibles de les conduire à une ou plusieurs suppressions d'emplois peuvent également bénéficier des aides de l'Etat, si elles s'engagent à maintenir les effectifs actuels pendant une période minimale de 2 années à compter de la date de réduction du temps de travail dans l'entreprise (2).

Il est évident que cette application par anticipation est subordonnée à la conclusion et au maintien de la convention avec l'Etat.

2. Dispositions particulières pour application par anticipation sans aides publiques

Les entreprises qui anticiperont les échéances légales sans prétendre aux aides publiques pourront appliquer directement le présent accord. Cela étant, lorsqu'il existe un ou plusieurs délégués syndicaux, une négociation doit être ouverte en vue de préciser les conditions d'application de ces différentes modalités d'organisation du temps de travail. Lorsqu'il n'existe pas de délégués syndicaux ou lorsque la négociation n'a pu aboutir, leur application est subordonnée à une consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Dans le cas où il a été établi, depuis plus d'un an, par procès verbal, la carence des élections des représentants du personnel, il est recommandé au chef d'entreprise de prendre l'initiative d'organiser les élections en vue de la mise en place de représentants du personnel conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Dans le cas où il a été établi, depuis moins d'un an, par procès verbal, la carence des élections des représentants du personnel, ainsi que dans les établissements de moins de 11 salariés, les modalités d'aménagement du temps de travail ne peuvent être mises en oeuvre qu'après information des salariés concernés.

3. Dispositions pour application sans anticipation

Pour les entreprises qui attendront les échéances légales, la réduction du temps de travail sera mise en oeuvre selon les modalités prévues au 2 ci-dessus, sous réserve de la conformité du présent accord étendu avec les dispositions législatives et réglementaires applicables.

A compter du 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et du 1er janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés et moins, la durée du travail sera ramenée à 35 heures conformément aux dispositions légales.

(1) Point étendu sous réserve de l'application du paragraphe II de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 (arrêté du 17 novembre 1999, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application du paragraphe V de l'article 3 de la loi susvisée (arrêté du 17 novembre 1999, art. 1er).

Paragraphe 2 - Réduction du temps de travail à 35 heures par jours de repos supplémentaires ou par réduction de la durée hebdomadaire, ou par réduction de la durée quotidienne.

En vigueur étendu

La réduction de la durée du travail peut, pour tout ou partie, être appliquée de la manière suivante :

1° Soit par prise de repos supplémentaires, pour moitié à l'initiative du salarié et pour moitié à l'initiative de l'employeur.

Dans cette hypothèse, la période de référence pour la mise en place de cette modalité d'organisation du temps de travail est soit l'année civile, soit une période de 12 mois consécutifs. Lesdits repos peuvent être pris par journée entière. En cas d'impossibilité pour la prise de ces repos, en raison de travaux urgents ou supplémentaires, ou d'absence justifiée du salarié, les repos supplémentaires non pris doivent l'être dans la période de référence.

L'horaire collectif des salariés peut être compris entre 36 et 39 heures hebdomadaires, avec attribution de jours de repos supplémentaires, afin que l'horaire hebdomadaire des salariés soit, en moyenne sur l'année, de 35 heures.

L'horaire collectif des salariés concernés peut être fixé quelle que soit la répartition hebdomadaire selon les modalités suivantes :

- 39 heures hebdomadaires, avec attribution de 24 jours de repos supplémentaires ;

- 38 heures hebdomadaires, avec attribution de 18 jours de repos supplémentaires ;

- 37 heures hebdomadaires, avec attribution de 12 jours de repos supplémentaires ;

- 36 heures hebdomadaires, avec attribution de 6 jours de repos supplémentaires.

Si l'entreprise, pour des raisons tenant à son organisation interne, opte après consultation du CE ou à défaut des délégués du personnel après concertation, avec les salariés concernés, pour un horaire collectif différent de celui défini ci-dessus, le nombre de jours de repos supplémentaires devra alors être calculé au prorata du nombre de jours définis ci-dessus.

Les heures effectuées chaque semaine, au-delà de 35 heures, et comprises dans le cadre de l'horaire défini, ne sont pas des heures supplémentaires (3).

En cas d'entrée ou de sortie en cours d'année, le nombre de jours de repos supplémentaires, tels que définis ci-dessus, sera réduit au prorata du nombre de mois ou semaines de travail réellement effectué ;

2° Soit par réduction de la durée hebdomadaire du temps de travail.

Dans cette hypothèse, l'horaire de travail peut être fixé dans un cadre hebdomadaire entre 4 et 5 jours, selon la répartition quotidienne prédéterminée ;

3° Soit par réduction de la durée quotidienne du temps de travail ;

4° Soit par une combinaison des différentes possibilités.

De plus peut s'ajouter, dans le cadre d'un volontariat express du salarié, la constitution d'un compte épargne-temps alimenté et utilisé selon les dispositions prévues dans un accord ultérieur.

(3) Phrase étendue sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail (arrêté du 17 novembre 1999, art. 1er).

Paragraphe 3 - Annualisation du temps de travail.

En vigueur étendu

1. Principe (4)

L'annualisation est établie sur la base d'un horaire moyen hebdomadaire égal à 35 heures (ou moins), de telle sorte que pour chaque salarié les heures effectuées au-delà et en deçà de celui-ci se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période annuelle de modulation adoptée ; à titre d'exemple, la base de calcul de la durée annuelle du travail est la suivante :

365 jours - 93 jours = 272 jours.

272 jours : 6 = 45 semaines 1/3, soit $45,33 \times 35$ heures = 1 587 heures.

NB : 93 jours = 52 jours de repos hebdomadaire + 30 jours de congés payés + 11 jours fériés (ceux-ci sont à décompter chaque année car leur nombre varie d'une année sur l'autre).

2. Période

La période d'annualisation s'étend sur 12 mois consécutifs, elle peut être différente selon les établissements ou les services de l'entreprise. Elle peut concerner tout ou partie des salariés de l'entreprise (5).

3. Programmation

L'annualisation fait l'objet d'une programmation indicative préalable pouvant (en tant que de besoin) être modifiée ou affinée selon un tableau semestriel, trimestriel ou mensuel, sous réserve de respecter un délai de quinze jours. Dans cette hypothèse, les représentants du personnel sont informés et consultés.

Ladite programmation détermine la période haute d'activité, la période basse d'activité, la période normale d'activité, ainsi que la période des congés payés.

4. Délai de prévenance

La programmation indicative peut être modifiée, en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve de respecter un délai de prévenance minimum de 4 jours ouvrés. Dans cette hypothèse, les représentants du personnel sont informés et consultés.

5. Limites

L'annualisation, sauf dérogation prévue par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, ne peut avoir pour effet de porter la durée quotidienne du travail à plus de 10 heures, la durée hebdomadaire du travail à plus de 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 10 semaines consécutives et la durée hebdomadaire à plus de 45 heures sur une semaine donnée. Pendant ladite période d'annualisation, les heures effectuées dans la limite maximale ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

6. Dépassements

Tout dépassement aux limites de l'annualisation doit demeurer exceptionnel.

Toutefois, si, sur une semaine donnée, les limites supérieures de l'annualisation ont été dépassées, les heures de travail ainsi effectuées sont des heures supplémentaires. Le paiement de ces heures est remplacé par un repos compensateur de remplacement se cumulant avec les repos compensateurs légaux de l'article L. 212-5-1 du code du travail. Ces heures dont le paiement est remplacé par un repos de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Ces repos doivent être pris dans un délai de 3 mois à compter de la semaine ayant donné lieu à dépassement des limites supérieures de l'annualisation. Ils ne peuvent être pris que par journées entières ou demi-journées et n'entraînent aucune diminution de la rémunération.

Si, en moyenne sur la période de 12 mois choisie, l'horaire hebdomadaire réduit a été dépassé, les heures de travail effectuées au-delà de cette moyenne ouvrent droit à un repos compensateur de remplacement calculé dans les conditions fixées à l'alinéa 3 de l'article L. 212-2-1 et aux 6 premiers alinéas de l'article L. 212-5 du code du travail.

Ces repos doivent être pris dans un délai de 3 mois à compter de la fin de la période d'annualisation. Ils ne peuvent être pris que par journées entières ou demi-journées et n'entraînent aucune diminution de la rémunération.

7. Rémunération

Compte tenu de la fluctuation des horaires qui implique des écarts positifs ou négatifs par rapport à l'horaire moyen visé aux points 1 et 2 du présent paragraphe, un compte de compensation est institué pour chaque salarié, afin de lui assurer une rémunération mensuelle lissée indépendante de l'horaire réel.

Le compte de compensation individuel peut être établi suivant le principe directeur figurant sur le modèle repris dans l'annexe I, page 13. Il fait apparaître pour chaque semaine de travail :

- le nombre d'heures effectuées en période haute ;
- le nombre d'heures effectuées en période basse ;
- le nombre d'heures effectuées en période normale ;
- le nombre d'heures correspondant à la rémunération de la semaine ;
- l'écart de la semaine entre le nombre d'heures pratiquées et le nombre d'heures correspondant à la rémunération ;
- l'écart cumulé depuis le début de la période d'annualisation.

En cas de période non travaillée telle que arrêts maladie, accidents, congés légaux et conventionnels ou périodes de formation, donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite.

Dans ce cas, le compte de compensation du salarié est mis à jour d'après le nombre d'heures correspondant à celui qui aurait dû être effectué dans le cadre de l'annualisation.

Hors ces cas, et lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps réel de travail.

Toutefois, en cas de licenciement économique au cours de la période d'annualisation, le salarié conserve, s'il y a lieu, l'intégralité de la rémunération lissée qu'il a perçue.

8. Chômage partiel

En tout état de cause, seules les heures chômées en dehors de l'annualisation peuvent être indemnisées dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

9. Personnel sous contrat à durée déterminée ou temporaire

Le recours à des salariés en contrat à durée déterminée et à des travailleurs intérimaires est possible pendant la période d'annualisation.

Les dispositions des paragraphes deuxième, troisième et septième peuvent s'appliquer, aux salariés sous contrat à durée déterminée ou temporaire, dès lors que ces derniers sont liés à l'horaire collectif du service et qu'ils remplissent les conditions d'ancienneté requises.

Lorsque le personnel n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps de travail effectif, conformément à la législation en vigueur.

(4) Point étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-1, alinéa 1, du code du travail (arrêté du 17 novembre 1999, art. 1er).

(5) Phrase étendue sous réserve de l'application de l'article L. 212-2-1 du code du travail (arrêté du 17 novembre 1999, art. 1er).

Paragraphe 4 - Rémunération.

En vigueur étendu

Lors du passage aux 35 heures, les employeurs créeront les conditions pour que la réduction du temps de travail se réalise sans que le salaire de base mensuel soit diminué, par augmentation du taux horaire.

Paragraphe 5 - Dispositif spécifique aux salariés à temps partiel.

En vigueur étendu

L'horaire contractuel des salariés à temps partiel peut être réduit de 10 %, si l'organisation du travail dans l'entreprise le permet. Dans le cas où la durée

contractuelle ne peut être réduite, le salaire de base attaché à ladite durée contractuelle est réévalué de 10 % pour une durée inchangée. Cette réduction de la durée contractuelle peut se traduire par des jours de repos supplémentaires calculés proportionnellement, dont une partie à la demande du salarié peut être placée sur un compte épargne-temps (6).

(6) Phrase étendue sous réserve de l'application de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998 (arrêté du 17 novembre 1999, art. 1er).

Paragraphe 6 - Dispositif spécifique au personnel cadre et au personnel d'encadrement.

En vigueur étendu

Il est tout d'abord rappelé que les cadres et le personnel d'encadrement sont soumis, comme les autres catégories de salariés, à la durée légale du travail.

Il s'agit des catégories V et VI.

La catégorie VII de la convention collective est exclue des présentes dispositions.

L'objectif des signataires est que soient trouvées, dans les entreprises mettant en oeuvre la réduction du temps de travail, des solutions qui fassent bénéficier les salariés cadres ou relevant de l'encadrement, des formes de réduction d'horaires les mieux adaptées aux spécificités de leurs fonctions.

Dans cet esprit, ils recommandent que cette réduction du temps de travail soit mise en oeuvre ou fasse l'objet de jours de repos (ou de demi-journées de repos).

1. Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail

Les cadres et le personnel d'encadrement dont l'horaire est lié à l'horaire collectif doivent bénéficier de la réduction du temps de travail selon les dispositions prévues aux paragraphes deuxième et troisième du présent accord.

2. Régime du forfait avec référence à un horaire mensuel (7)

Le forfait s'adresse à tout salarié desdites catégories qui effectue un nombre constant d'heures supplémentaires.

3. Régime du forfait sans référence à un horaire (7)

Le forfait sans référence à un horaire s'adresse à des salariés appelés à effectuer leur mission avec une autonomie dans la gestion et dans la répartition de leur temps de travail par rapport à l'horaire de référence dans l'entreprise.

Le salarié n'est pas soumis à un horaire de travail précis ni à une durée minimale dans l'entreprise.

Les parties signataires conviennent de se rencontrer dans les meilleurs délais après la publication de la deuxième loi-cadre, pour définir le régime des forfaits prévus ci-dessus.

(7) Point étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail (arrêté du 17 novembre 1999, art. 1er).

Paragraphe 7 - Dispositions diverses. - Temps de travail effectif. - Définition.

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales en vigueur, 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 ses occupations personnelles.

Date d'application

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à la date de publication de l'arrêté d'extension.

Les parties signataires s'engagent à négocier, avant le 31 décembre 1999, le dispositif relatif au compte épargne-temps.

Les parties signataires s'engagent à faire un bilan intermédiaire dans un délai de 6 mois, puis un bilan général à l'expiration d'une année à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord relatif à l'application des dispositions dudit accord.

Ledit accord est conclu pour une durée indéterminée, il pourra être dénoncé par les parties signataires conformément aux dispositions de l'article I-4 de la convention collective.

Les accords d'entreprises conclus avant l'entrée en vigueur dudit accord conservent tous leurs effets.

Le présent accord national, établi en vertu des articles L. 132-10 du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales signataires et être déposé dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Annexe I

Compte individuel de compensation Période du 1er janvier 2000 au du 31 décembre 2000

En vigueur étendu

- (1) SEMAINE
- (2) HEURES période basse
- (3) HEURES période haute
- (4) HEURES période normale
- (5) HEURES payées
- (6) ÉCART de la semaine
- (7) ÉCART cumulé
- (8) OBSERVATIONS

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	28			35	- 7	- 7
2	28			35	- 7	-14
3	28			35	- 7	-21
4	35 H CP		35	0	-21 Congés payés	
5	35 H CP		35	0	821 Congés payés	
6			35	35	0	-21
7			35	35	0	-21
8			35	35	0	-21
9			35	35	0	-21
10			35	35	0	-21
11			35	35	0	-21
12			35	35	0	-21
13			35	35	0	-21
14			35	35	0	-21
.			35	35	0	-21
.			35	35	0	-21
.			35	35	0	-21
.			35	35	0	-21
.			35	35	0	-21
.			35	35	0	-21
.			35	35	0	-21
.			35	35	0	-21
.			35	35	0	-21
.			35	35	0	-21
.			35	35	0	-21
.			35	35	0	-21
.			35	35	0	-21
.			35	35	0	-21
.			35	35	0	-21
.			35	35	0	-21
.			35	35	0	-21
.			35	35	0	-21
.			35	35	0	-21
.			35	35	0	-21
.			35	35	0	-21

.			35	35	0	-21
.			35	35	0	-21
.			35	35	0	-21
.			35	35	0	-21
.			35	35	0	-21
.			35	35	0	-21
.			35	35	0	-21
.			35	35	0	-21
.			35	35	0	-21
.			35	35	0	-21

.			35	35	0	-21
.			35	<RL		
.			35	<RL		
.			35	35	0	-21
.			35	35	0	-21
48		42		35	+7	-14
49	Maladie	35	+7	-7		
50		42		35	+7	0
51			35	35	0	0
52			35	35	0	0

Avenant n° 21 du 31 octobre 2002 relatif au remboursement des frais forfaitaires aux délégués syndicaux

La fédération française des industries jouet puériculture (jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, voitures d'enfants, articles de puériculture, modélisme et industries connexes),

La fédération générale des mines et de la métallurgie (FGMM) CFDT,

En vigueur non étendu

L'article 2 est modifié comme suit :

(Voir cet article).

Le présent avenant prendra effet à compter du 1er novembre 2002.

Il sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes, conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du livre Ier a du cod du travail.

Fait à Paris, le 31 octobre 2002.

Lettre d'adhésion de la fédération des commerces et des services UNSA à la convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes 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 que, après décision du bureau fédéral de la fédération des commerces et des services UNSA, prise à l'unanimité, nous adhérons à la convention collective " Jeux, jouets, articles de fête et ornements de Noël (articles de) " n 3130.

Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.
Le secrétaire général.

Avenant modifiant les avenants 4 et 5 relatifs au régime de prévoyance Avenant n° 27 du 15 décembre 2005

La fédération française des industries du jouet (jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, voiture d'enfants, articles de puériculture, modélisme et industries connexes).

La fédération générale des mines et de la métallurgie FGMM-CFDT ;
La fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ;
La fédération commerce, services, force de vente CSFV-CFTC ;
La fédération générale Force ouvrière du BTP bois et ses activités annexes CGT-FO.

En vigueur étendu

Réunis le 27 octobre 2005, les organisations siégeant à la commission paritaire ont décidé d'apporter les modifications suivantes aux avenants 4 et 5 à la convention collective et reconduisent, à cette occasion, les organismes assureurs en présence.

Modifications apportées.

Article 1

En vigueur étendu

a) L'article 5 du 4e avenant (personnel non cadre) est modifié comme suit :

(voir cet article)

b) L'article 5 du 5e avenant (personnel cadre) est modifié comme suit :

(voir cet article)

c) L'article 7 " Modification. - Dénonciation. - Résiliation " est complété comme suit :

(voir cet article)

Date d'effet - Dépôt - Demande d'extension.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet au 1er janvier 2006.

Les parties signataires s'engagent, dans le cadre des articles L. 132-10, L. 133-8 et suivants du code du travail, à déposer le texte du présent accord à la direction départementale du travail et de l'emploi ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris et à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension.

Fait à Paris, le 15 décembre 2005.

Avenant n° 4 du 15 décembre 2005 relatif au régime de prévoyance

La fédération française des industries du jouet (jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, voiture d'enfants, articles de puériculture, modélisme et industries connexes),

La fédération générale des mines et de la métallurgie (FGMM) CFDT ;

La fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ;

La fédération commerce, services, force de vente CSFV-CFTC ;

La fédération générale Force ouvrière du BTP bois et ses activités annexes CGT-FO,

Préambule.

En vigueur étendu

Les organisations signataires réunies en commission paritaire, le 27 octobre 2005, ont décidé d'apporter les modifications suivantes au protocole d'accord technique du 27 avril 1993 et de ses 3 avenants.

Modifications apportées.

Article 1

En vigueur étendu

L'article 2 " Définition des garanties " est complété comme suit :

Instauration d'un chapitre 2.5 " Maintien de la garantie décès "

(voir cet article)

L'article 5 " Cotisations " est modifié comme suit :

(voir cet article)

Date d'effet.

Article 2
[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant prend effet au 1er janvier 2006.

Fait à Paris, le 15 décembre 2005.

Avenant n° 5 du 1er décembre 2006 relatif à la prévoyance

La fédération française des industries du jouet (jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, voiture d'enfants, articles de puériculture, modélisme et industries connexes),

La fédération générale des mines et de la métallurgie (FGMM) CFDT ;

La fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ;

La fédération commerce, services, force de vente CSFV-CFTC ;

La fédération générale Force ouvrière du BTP bois et ses activités annexes CGT-FO,

et

AG2R Prévoyance, institution de prévoyance agréée sous le numéro 942 par M. le ministre du travail en date du 18 février 1977, et par M. le ministre de l'agriculture en date du 27 décembre 1984.

Préambule

[En vigueur étendu](#)

Les organisations signataires réunies en commission paritaire, le 21 septembre 2006, ont décidé d'appliquer, compte tenu de l'amélioration de la sinistralité et du solde créditeur constatés au 31 décembre 2005, un taux d'appel au 1er janvier 2007 tel que précise l'article 1er.

Modifications apportées.

Article 1
[En vigueur étendu](#)

L'article 5 " Cotisations " est complété comme suit :

(voir cet article)

Date d'effet.

Article 2
[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant prend effet au 1er janvier 2007.

Fait à Paris, le 1er décembre 2006.

Avenant n° 32 du 10 juin 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

(1) Avenant 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 1er février 2010, art. 1er)

FJP.

FG CGT-FO ;

FGMM CFDT ;

FCMTM CGE-CGC.

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 ;
- de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux 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.

Ils considèrent qu'il est de leur responsabilité de promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle et de développer une réelle égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de formation, de conditions de travail, d'évolution professionnelle et de rémunération.

Ils demandent aux entreprises de s'engager à sensibiliser l'encadrement et les personnels en charge du recrutement à la notion d'égalité professionnelle, et plus particulièrement les équipes techniques en ce qui concerne les stéréotypes relatifs aux métiers d'hommes-métiers de femmes.

Ils demandent aussi aux entreprises de veiller particulièrement à :

- garantir des niveaux de rémunération équivalents entre les hommes et les femmes ;
- favoriser des carrières professionnelles semblables, avec des possibilités d'évolution identiques.

Les signataires estiment que le présent accord représente une réelle opportunité de dialogue et de dynamisme dans les entreprises.

A propos du bilan et du diagnostic convenu par les partenaires sociaux, ceux-ci s'appuieront sur les éléments susceptibles d'être apportés par l'observatoire des métiers et des qualifications.

Article 1

En vigueur étendu

En vue d'assurer un recrutement équilibré au sein de la branche, les partenaires sociaux soulignent que les critères déterminant du recrutement sont les compétences et les qualifications du candidat (y compris l'expérience professionnelle). 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 externes mais aussi internes se déroulent dans les mêmes conditions pour les hommes et les femmes.

Au cours de l'entretien d'embauche, l'entreprise ne peut demander que des informations, écrites ou orales, ayant trait à l'exercice de l'emploi dans le but d'apprécier la capacité du candidat à occuper l'emploi proposé.

Aucune information d'ordre personnel sur le candidat ne peut être collectée par l'entreprise sans que ce dernier en soit informé préalablement. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. En conséquence, il lui 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.

Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux 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 ;
- 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 périodes de congé maternité, d'adoption et de congé parental permettent d'acquérir des droits au DIF, conformément aux dispositions légales.

Par la formation, l'entreprise veille à maintenir les conditions d'une bonne polyvalence permettant une possibilité d'égal accès des femmes et des hommes à tous les emplois.

Les salariés à temps partiel bénéficient du même accès à la formation professionnelle continue que les salariés à temps plein.

L'offre de formation à distance ou toute autre offre de formation facilitant l'accès à la formation doivent être développées afin de faire face aux contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques.

Article 3

En vigueur étendu

Les femmes et les hommes doivent être en mesure, à compétence égale, d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

Les entreprises doivent veiller à ce que les postes de travail à pourvoir soient portés à la connaissance de l'ensemble du personnel afin qu'il puisse faire éventuellement acte de candidature.

Les intitulés et les contenus des postes de travail et les critères retenus dans les définitions d'emploi ne doivent conduire à aucune discrimination sexuée.

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.

L'entreprise favorisera une représentation équilibrée femmes-hommes lors de l'attribution de postes à responsabilité.

Article 4 En vigueur étendu

L'entreprise s'efforcera de favoriser 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 ressortissant à leurs catégories professionnelles ou d'un emploi équivalent.

L'entreprise s'efforcera de favoriser les solutions 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

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 à 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 pour 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 qu'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.

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 femmes-hommes 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 du jouet et de la puériculture en faveur des salariés et plus généralement en faveur des jeunes.

Au plan de la branche, le principe de l'égalité professionnelle doit être pris en compte dans toutes les négociations de branche. L'observatoire des métiers et des qualifications remettra au plus tard au 31 décembre 2009 un rapport sur la situation comparée des emplois femmes-hommes dans l'industrie jouet-puériculture (bilan et diagnostic). Ce rapport s'inspirera des indicateurs retenus dans le rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux disposeront ainsi d'un outil d'analyse et de suivi de l'application du principe d'égalité professionnelle femmes-hommes dans notre branche.

Les partenaires sociaux s'engagent à examiner au cours du premier semestre 2010 les résultats quantitatifs de l'observatoire des métiers afin de négocier, le cas échéant, les aménagements nécessaires au présent accord.

Article 7 En vigueur étendu

Le présent accord national sera déposé et soumis à la procédure d'extension, conformément aux dispositions du code du travail.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales signataires.

Avenant n° 33 du 10 juin 2009 portant modification de la convention

FJP.

FG CGT-FO ;

FGMM CFDT ;

Chapitre IV Contrat de travail

En vigueur étendu

L'actuel article IV-13 « Certificat de travail » devient l'article IV-14.

Au chapitre VIII « Statuts particuliers », suppression :

- de l'article 7 aux annexes « Ouvriers et employés, techniciens et agents de maîtrise » ;
- de l'article 11 à l'annexe « Ingénieurs et cadres ».

« Article IV-5

Période d'essai

La durée de la période d'essai est fixée au chapitre VIII de la présente convention collective.

Durant cette période, la résiliation de la période d'essai peut s'opérer librement, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, en respectant un délai de prévenance de :

- si la rupture est à l'initiative du salarié :
- 1 jour ouvré quand le temps de présence est inférieur à 8 jours ;
- 2 jours ouvrés quand le temps de présence est supérieur à 8 jours.
- si la rupture est à l'initiative de l'employeur :
- 1 jour ouvré quand le temps de présence est inférieur à 8 jours ;
- 2 jours ouvrés entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

En cas de journée partiellement effectuée, l'entreprise rémunérera le temps de travail effectif sans que ce temps de travail soit inférieur à la demi-journée.

En cas d'essai professionnel préalable à l'embauchage, il est versé une indemnité fonction du temps passé et du salaire minimum de la classification de l'emploi postulé.

Les modalités d'application et de renouvellement éventuels doivent faire l'objet d'un écrit. »

« Article IV-12

Préavis

En cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis réciproque est fixée aux annexes de la présente convention collective.

Toutefois, le licenciement pour faute grave, ou faute lourde, ou force majeure intervient sans qu'il soit tenu compte du préavis.

Le préavis prend effet à dater de la première présentation de la lettre recommandée avec avis de réception.

Pendant la durée du préavis réciproque, le salarié sera autorisé à s'absenter au maximum chaque jour pendant 2 heures pour rechercher un emploi. Ces heures seront fixées d'un commun accord ou, à défaut, alternativement par chaque partie, un jour par l'une, le lendemain par l'autre. Elles pourront être regroupées si les parties y consentent.

Les conditions de rémunération de ces heures sont fixées dans les statuts particuliers du chapitre VIII, annexes " Ouvriers et employés ", " TAM " et " cadres ".

Le salarié ayant trouvé un emploi ne peut se prévaloir de ces dispositions à partir de ce moment-là.

Si le préavis est donné pendant une période de congé de l'intéressé, le préavis commencera à courir après le retour de congé de celui-ci.

Dans le cas de rémunération au rendement, l'indemnité horaire sera égale au salaire horaire moyen réalisé pour la dernière paie précédant le préavis.

Article IV-13

Départ en retraite

Le salarié qui part volontairement à la retraite, après en avoir informé par écrit son employeur, en respectant la durée de préavis conventionnelle, recevra une indemnité d'un montant égal à :

- 1 / 3 mois du salaire de référence pour une ancienneté comprise entre 1 et 5 ans ;
- 1 / 2 mois du salaire de référence pour une ancienneté supérieure à 5 ans jusqu'à 10 ans ;
- 1 mois du salaire de référence pour une ancienneté supérieure à 10 ans jusqu'à 15 ans ;
- 1 mois et demi du salaire de référence pour une ancienneté supérieure à 15 ans jusqu'à 20 ans ;
- 2 mois du salaire de référence pour une ancienneté supérieure à 20 ans jusqu'à 30 ans ;
- 2 mois et demi du salaire de référence pour une ancienneté supérieure à 30 ans.

Ladite indemnité est majorée de 35 % pour les ingénieurs et cadres ayant au moins 30 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1 / 12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1 / 3 des 3 derniers mois, étant entendu que toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis.

Il est entendu que l'ancienneté ne comprendra pas les années passées dans l'entreprise après l'âge légal de la retraite, exception faite pour les salariés n'ayant pas atteint à cet âge le nombre de trimestres de cotisations requis.

Une indemnité d'un montant égal sera attribuée au salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et quittant volontairement celle-ci pour une retraite anticipée, telle que prévue par les dispositions du code de la sécurité sociale. »

Chapitre VI Rémunération

En vigueur étendu

« Article VI-2

Travail de nuit, des dimanches et jours fériés

Il convient d'abord de rappeler les dispositions légales interdisant pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans le travail de nuit, des dimanches et des jours fériés.

Conformément aux dispositions légales :

Est considéré comme travail de nuit tout travail entre 21 heures et 6 heures.

Il est possible de prévoir une autre période de 9 heures consécutives comprise entre 21 heures et 7 heures mais incluant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures.

Le travailleur de nuit s'entend de tout travailleur qui :

- soit accompli, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période nocturne définie ci-dessus ;

- soit accompli au moins 270 heures de travail de nuit sur une période quelconque de 12 mois consécutifs.

Lorsque l'horaire de travail comporte des heures de nuit (comprises entre 22 heures et 5 heures), des dimanches et jours fériés, ces heures de travail pourront générer des avantages particuliers ou un temps de repos compensateur fixés par accord d'entreprise ou, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et non assujetties à l'obligation de négociation annuelle, sur décision de l'employeur si le comité d'entreprise ou les délégués du personnel ne s'y opposent pas.

Ces avantages seront équivalents à une majoration de 33 % du salaire individuel de base. Cette majoration inclut la majoration pour heure supplémentaire.

De plus, en cas de rappel exceptionnel de nuit pour dépannage ou maintenance, une indemnité de frais et de dérangement égale au minimum au montant de 3 heures de salaire minimum du coefficient 123, tel qu'il est fixé par le chapitre IX de la présente convention collective, est versée au salarié concerné.

Le 1er Mai travaillé sera rémunéré selon les conditions légales en vigueur.

Les accords pris au sein de l'entreprise fixeront les modalités d'application de cet article pour le personnel concerné à la date de signature du présent avenant.

Ces dispositions ne font pas obstacle aux heures de dérogation prévues par les décrets d'application de la loi sur la durée légale hebdomadaire de travail. »

Chapitre VII Durée du travail. - Congé

En vigueur étendu

« Article VII-2

Heures supplémentaires, salaire effectif

Conformément à la loi, les heures supplémentaires entraînent une majoration du salaire effectif ou un temps de repos compensateur de remplacement de durée équivalente.

Au sein d'une même entreprise, afin de tenir compte des spécificités d'organisation, du temps de travail de chaque service, voir chaque poste, différents systèmes de régime de remplacement du paiement de tout ou partie des heures supplémentaires peuvent coexister.

Les heures supplémentaires dont le paiement est remplacé en totalité par un repos compensateur de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Conformément aux dispositions légales, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel génèrent un repos compensateur qui se cumule avec le repos compensateur de remplacement ou avec les majorations de salaire.

Il est précisé que le salaire effectif comprend le salaire individuel de base auquel s'ajoutent les primes directement liées à la présence du salarié et au travail effectif, telles que :

- prime de production ;

- prime de rendement sous toutes ses formes ;

- travail aux pièces.

Par contre sont exclues du salaire effectif les primes ayant un caractère de remboursement de frais (prime de panier, etc.) ou les primes et gratification non liées au travail (treizième mois, etc.).

Il est également précisé que l'horaire hebdomadaire pour l'appréciation des heures supplémentaires comprend les heures de travail effectuées du lundi 0 heure au dimanche 24 heures. »

Chapitre VIII Statuts particuliers

En vigueur étendu

Annexe I. - Ouvriers et employés

« Article 3

Période d'essai

La durée de la période d'essai prévue à l'article IV-5 des clauses générales est fixée à 1 mois pour les niveaux I, II, III et IV.

Avec la possibilité pour l'employeur de la renouveler une fois, tout renouvellement éventuel devant être prévu par le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

La durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne doit pas excéder 2 mois.

Les conditions de la rupture pendant la période d'essai sont prévues à l'article IV-5 " Période d'essai ", chapitre IV, de la présente convention collective. »

« Article 5

Préavis

La durée du préavis réciproque défini à l'article IV-12 des clauses générales est fixée comme suit :

- 1 semaine si le salarié justifie chez son employeur d'une ancienneté de moins de 6 mois ;
- 1 mois si le salarié justifie chez son employeur d'une ancienneté entre 6 mois et moins de 2 ans ;
- 2 mois si le salarié justifie chez son employeur d'une ancienneté équivalente ou supérieure à 2 ans.

Si l'ouvrier ou l'employé licencié se trouve dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi, il pourra, après avoir avisé son employeur, quitter son établissement avant l'expiration du préavis.

Il ne sera pas tenu à payer d'indemnité pour l'inobservation de ce délai et le temps restant à courir ne sera pas indemnisé.

En cas de licenciement d'un salarié ayant au moins 6 mois de présence continue dans l'entreprise, sauf en cas de faute grave, ou faute lourde, ou force majeure, les heures d'absence pour rechercher un emploi en période de préavis seront indemnisées et payées, sur la base de son salaire, à concurrence du nombre d'heures d'absence effectives, dans la limite maximum de 10 heures par mois.

Article 6

Indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement, distincte du préavis accordée aux salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise, sera calculée conformément aux dispositions suivantes :

- de 1 à 10 ans d'ancienneté : 1 / 5 de mois par année d'ancienneté ;
- au-delà de 10 ans d'ancienneté : 1 / 3 de mois par année d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1 / 12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1 / 3 des 3 derniers mois, étant entendu que toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de faute grave ou de faute lourde, ni lorsque la rupture du contrat résulte de la force majeure.

L'indemnité de licenciement ne peut être supérieure à 12 mois.

L'indemnité de licenciement peut, en cas de licenciement collectif, constituer une charge particulièrement lourde pour une entreprise. Dans ce cas l'employeur pourra procéder au règlement de cette indemnité par versements échelonnés sur une période de 6 mois au maximum. »

Annexe II. - Techniciens et agents de maîtrise

« Article 3

Période d'essai

La durée de la période d'essai prévue par l'article IV-5 des clauses générales est de 2 mois pour les niveaux IV et V.

Avec la possibilité pour l'employeur de la renouveler une fois, le renouvellement éventuel devant être prévu par le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

La durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne doit pas excéder 4 mois.

Les conditions de la rupture pendant la période d'essai sont prévues à l'article IV-5 " Période d'essai ", chapitre IV, de la présente convention collective. »

« Article 5

Préavis

La durée du préavis réciproque défini à l'article IV-12 des clauses générales est fixée comme suit :

- 2 mois pour les catégories et emplois appartenant au niveau III ;
- 3 mois pour les catégories et emplois appartenant aux niveaux IV et V.

Si le technicien, agent de maîtrise licencié se trouve dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi, il pourra, après avoir avisé son employeur, quitter son établissement avant l'expiration du préavis.

Il ne sera pas tenu à payer d'indemnité pour l'inobservation de ce délai et le temps restant à courir ne sera pas indemnisé.

En cas de licenciement d'un salarié ayant au moins 6 mois de présence continue dans l'entreprise, sauf en cas de faute grave, ou faute lourde, ou force majeure, les heures d'absence pour rechercher un emploi en période de préavis seront payées, sur la base de son salaire, à concurrence du nombre d'heures d'absence effectives, dans la limite maximum de 10 heures par mois.

Article 6

Indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement, distincte du préavis accordée aux salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise, sera calculée conformément aux dispositions suivantes :

- de 1 à 10 ans d'ancienneté : 1 / 5 de mois par année d'ancienneté ;
- au-delà de 10 ans d'ancienneté : 1 / 3 de mois par année d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1 / 12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1 / 3 des 3 derniers mois, étant entendu que toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de faute grave ou de faute lourde, ni lorsque la rupture du contrat résulte de la force majeure.

L'indemnité de licenciement ne peut être supérieure à 12 mois.

L'indemnité de licenciement peut, en cas de licenciement collectif, constituer une charge particulièrement lourde pour une entreprise. Dans ce cas l'employeur pourra procéder au règlement de cette indemnité par versements échelonnés sur une période de 6 mois au maximum. »

Annexe III. - Ingénieurs et cadres

« Article 3

Engagement, période d'essai

La durée de la période d'essai définie à l'article IV-5 de la présente convention est de 3 mois, avec la possibilité pour l'employeur de la renouveler une fois.

Le renouvellement éventuel doit être prévu par le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

La durée totale de la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut excéder 6 mois.

Pour les cadres dont la fonction relève du niveau VII, échelons a, b ou c, une période d'essai plus longue pourra être convenue par accord particulier écrit, dans la limite de 4 mois renouvelables sans pouvoir excéder, renouvellement inclus, une durée totale de 8 mois.

Les conditions de la rupture pendant la période d'essai sont prévues à l'article IV-5 " Période d'essai ", chapitre IV, de la présente convention collective. »

« Article 9

Préavis

La durée du préavis réciproque, sauf cas de faute grave ou faute lourde, est fixée à :

- 2 mois au cours de la première année ;

- 3 mois au cours de la deuxième année et au-delà, sauf dispositions contractuelles particulières.

Le préavis part de la date de première présentation de la lettre recommandée de licenciement faite à l'intéressé.

La partie qui n'observerait pas de préavis doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Quant un cadre congédié trouve un emploi avant la fin du préavis, il peut quitter son poste sans verser l'indemnité prévue ci-dessus, à condition que la moitié de son préavis ait été exécutée, et sous réserve de prévenir son employeur au moins 1 semaine à l'avance et d'en fournir tout justificatif.

Quant un cadre démissionnaire trouve un emploi avant la fin de son préavis, il peut, si son employeur est d'accord, et sous réserve d'en fournir toute justification, quitter l'entreprise sans verser l'indemnité de préavis restant à courir.

Pendant la période de préavis, les cadres qui ont démissionné sont autorisés à s'absenter si nécessaire pour recherche d'emploi pendant un nombre d'heures égal chaque mois à 50 heures. Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de rémunération. Le cadre qui aura trouvé un emploi ne peut se prévaloir des présentes dispositions à partir du moment où il a trouvé cet emploi.

Pendant la période de préavis, les cadres licenciés sont autorisés à s'absenter si nécessaire pour recherche d'emploi pendant un nombre d'heures égal chaque mois à 50 heures. Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de rémunération. Le cadre qui aura trouvé un emploi ne peut se prévaloir des présentes dispositions à partir du moment où il a trouvé cet emploi.

La répartition de ces absences se fera en accord avec l'employeur. Elles pourront être bloquées en une seule ou plusieurs fois.

Article 10

Indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement, distincte du préavis accordée aux salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise, sera calculée conformément aux dispositions suivantes :

- de 1 à 10 ans d'ancienneté : 1 / 5 de mois par année d'ancienneté ;

- au-delà de 10 ans d'ancienneté : 1 / 3 de mois par année d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 12e de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1 / 3 des 3 derniers mois, étant entendu que toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis.

L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de faute grave ou de faute lourde, ni lorsque la rupture du contrat résulte de la force majeure.

L'indemnité de licenciement ne peut être supérieure à 12 mois.

L'indemnité de licenciement peut, en cas de licenciement collectif, constituer une charge particulièrement lourde pour une entreprise. Dans ce cas l'employeur pourra procéder au règlement de cette indemnité par versements échelonnés sur une période de 6 mois au maximum. »

Chapitre IX Mise à jour et avenants

En vigueur étendu

Avenant n° 18 du 22 juin 1999: suppression de l'article 7 « Heures supplémentaires ». De ce fait, l'article 8 « Dispositions diverses. - Temps de travail effectif. - Définition » dudit accord devient l'article 7.

Dépôt et extension

Le présent accord national sera déposé et soumis à la procédure d'extension, conformément aux dispositions du code du travail.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales signataires.

Avenant n° 34 du 9 juillet 2009 relatif à la prévoyance

FJP.

FG FO ;

FGMM CFDT ;

FCMTM CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet d'insérer dans les accords nationaux relatifs à la prévoyance (avenants n° 4 et n° 5 du 27 avril 1993) des salariés des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes, le dispositif de portabilité instauré par l'accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, modifié par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009. Les dispositions du présent avenant sont également applicables aux entreprises qui, conformément à l'article 4 des avenants n° s 4 et 5 du 27 avril 1992, n'ont pas rejoint les organismes désignés pour assurer et gérer le régime de prévoyance de la branche.

Article 1

En vigueur étendu

Les garanties incapacité-invalidité et décès sont maintenues lorsque la rupture ou la fin du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvre droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

A. - Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas rupture ou de fin du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage :

Le salarié non cadre bénéficie du maintien des garanties :

- incapacité-invalidité ;
- décès (capital, rente éducation, rente de conjoint et rente handicap OCIRP).

Le salarié cadre bénéficie du maintien des garanties :

- incapacité-invalidité ;
- décès (rente éducation, rente de conjoint et rente handicap OCIRP).

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci après et sous réserve que l'ancien salarié :

-- n'ait pas expressément renoncé, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail, à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur, qu'elles soient prévues par le présent accord ou par les autres modalités de mise en place des garanties prévoyance et frais de santé définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale ;

-- ait fourni à l'ancien employeur ou aux organismes désignés AG2R Prévoyance et OCIRP la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

L'indemnisation de l'incapacité de travail intervient à compter du 76e jour d'incapacité de travail continue médicalement constatée et ouvrant droit au bénéfice des indemnités journalières de sécurité sociale, quelle que soit l'ancienneté du salarié à la date de cessation du contrat de travail.

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 ouvre 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 dont la date est égale ou supérieure au 1er juillet 2009 pour toutes les garanties excepté celle relative à la rente handicap. En effet, celle-ci étant mise en place à effet du 1er janvier 2010, sa portabilité ne concerne que les ruptures ou fins de contrat de travail dont la date est postérieure au 1er janvier 2010.

B. - Traitement de base

Le traitement de base servant de base au calcul des prestations est :

- garanties décès (capital et rentes éducation et de conjoint) : le salaire brut des 12 derniers mois civils ;
- garanties incapacité-invalidité : le salaire brut moyen des 12 derniers mois civils.

La période prise en compte est celle précédant la date de rupture ou fin du contrat de travail.

Pour la détermination du traitement de base, sont exclues les sommes liées à la rupture ou la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés, primes de précarité et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

Article 2
En vigueur étendu

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail sous réserve de vérification de l'éligibilité à l'ouverture des droits par l'organisme assureur désigné.

Le maintien des 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, dès qu'il ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ou en cas de décès.

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.

Article 3
En vigueur non étendu

Le maintien des garanties pour la durée intégrale de leur couverture, sans contrepartie de cotisation, est assuré à tous salariés bénéficiaires du dispositif de portabilité ayant quitté l'entreprise dans les conditions précédemment établies, conformément aux dispositions de l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008.

Les organismes assureurs désignés AG2R Prévoyance (garanties incapacité de travail, invalidité, décès) et OCIRP (garanties rentes éducation, rente de conjoint et rente handicap) établissent un suivi technique spécifique du dispositif de portabilité.

Lors de la présentation annuelle des résultats du régime, le bilan d'application du dispositif de portabilité sera examiné et il sera statué sur la poursuite des modalités de financement et sur un éventuel ajustement tarifaire.

Article 4
En vigueur étendu

La notice d'information établie par les organismes désignés et remise au salarié par l'employeur mentionnera les conditions d'application de la portabilité.

Article 5
En vigueur étendu

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.

Article 6
En vigueur étendu

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 feront l'objet d'un avenant.

Article 7
En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le 1er juillet 2009.

Article 8
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.

Avenant n° 35 du 10 septembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle

FJP.

CSFV CFTC ;

FG CGT-FO ;

FGMM CFDT ;

Article 1

En vigueur étendu

Il est inséré à l'article 4. 7 du chapitre IV « Contrat de travail » de la convention collective relatif aux dispositions concernant le personnel féminin les alinéas suivants :

« Le présent article est complété par l'avenant n° 32 du 10 juin 2009, figurant au chapitre IX de la convention collective.

Il est également rappelé que l'article 8 de l'avenant n 23 du 9 novembre 2004 figurant au même chapitre assure la promotion de l'égalité hommes-femmes dans l'accès à la formation. »

Article 2

En vigueur étendu

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès de l'administration, avec une date d'effet au plus tard le 2 novembre 2009.

Il sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Avenant n° 37 du 8 octobre 2009 relatif à la prévoyance du personnel cadre

FJP.

CSFV CFTC ;

FG CGT-FO ;

FCMTM CFE-CGC.

Article 1

En vigueur étendu

Le régime de prévoyance cadre, mis en place par l'avenant n° 5 du 27 avril 1993 et les différents avenants qui s'y rapportent, est complété par l'article suivant :

« Article 1er

Objet. - Champ d'application

Entraîne la suspension du droit à garanties et du financement correspondant la suspension du contrat de travail, notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...).

Toutefois, le bénéfice du régime de prévoyance doit être maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;

- soit d'indemnités journalières complémentaires.

Les garanties sont également maintenues en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

La contribution de l'employeur, calculée selon les règles applicables à la catégorie de personnel dont relève le salarié, doit être maintenue pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu doit acquitter la part salariale de la cotisation, calculée selon les règles prévues par le régime.

Indépendamment de toute application d'un dispositif de portabilité, le droit à garantie cesse en cas de rupture du contrat de travail (sauf si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'assureur au titre du présent régime : dans ce cas, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations). »

Modification de l'article 3 « Garantie décès » :

Au 1. « Rente éducation OCIRP », la mention suivante « avant l'âge de 65 ans » est remplacée par « avant son départ en retraite ».

Au 2. « Rente de conjoint OCIRP », dans le 1er paragraphe, la mention « avant son 65e anniversaire » est supprimée.

Dans le 2e paragraphe, la phrase suivante : « Cette rente sera servie jusqu'au 60e anniversaire » est supprimée et remplacée par la disposition suivante :

« Cette rente sera versée jusqu'à l'âge normal prévu pour le paiement de la pension de réversion à taux plein du régime de retraite complémentaire AGIRC au conjoint survivant. »

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tôt le 1er janvier 2010.

Article 3

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 parties signataires en demandent l'extension.

avenant n° 38 du 8 octobre 2009 relatif à la prévoyance du personnel non cadre

FJP.

CSFV CFTC ;

FG CGT-FO ;

FGMM CFDT ;

FCMTM CFE-CGC.

Article 1

En vigueur étendu

Le régime de prévoyance non cadre, mis en place par l'avenant n° 4 du 27 avril 1993 et les différents avenants qui s'y rapportent, est complété par l'article suivant :

« Article 1er

Objet. - Champ d'application

Entraîne la suspension du droit à garanties et du financement correspondant la suspension du contrat de travail, notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...).

Toutefois, le bénéfice du régime de prévoyance doit être maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;

- soit d'indemnités journalières complémentaires.

Les garanties sont également maintenues en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

La contribution de l'employeur, calculée selon les règles applicables à la catégorie de personnel dont relève le salarié, doit être maintenue pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu doit acquitter la part salariale de la cotisation, calculée selon les règles prévues par le régime.

Indépendamment de toute application d'un dispositif de portabilité, le droit à garantie cesse en cas de rupture du contrat de travail (sauf si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'assureur au titre du présent régime : dans ce cas, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations). »

L'article 3 « Garantie décès » est modifié comme suit :

1. Capital

Décès du salarié

La mention « avant son 65e anniversaire » est supprimée.

Double effet

La notion « âgé de moins de 65 » est supprimée.

2. Rente éducation OCIRP

La mention suivante « avant l'âge de 65 ans » est remplacée par « avant son départ en retraite ».

3. Rente de conjoint OCIRP

Dans le 1er paragraphe, la mention « avant son 65e anniversaire » est supprimée.

Dans le 2e paragraphe, la phrase suivante :

« Cette rente sera servie jusqu'au 60e anniversaire » est supprimée et remplacée par la disposition suivante :

« Cette rente sera versée jusqu'à l'âge normal prévu pour le paiement de la pension de réversion à taux plein du régime de retraite complémentaire ARRCO au conjoint survivant. »

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tôt le 1er janvier 2010.

Article 3

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 parties signataires en demandent l'extension.

Avenant n° 6 du 9 juillet 2009 relatif à la prévoyance

Fédération française des industries du jouet (jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, voitures d'enfants, articles de puériculture, modélisme et industries connexes).

Fédération générale des mines et de la métallurgie (FGMM) CFDT ;

Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC.

Préambule

En vigueur non étendu

Les organisations signataires réunies en commission paritaire, le 9 juillet 2009, ont décidé de mettre en oeuvre le dispositif de portabilité instauré par l'accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009.

Le dispositif sera également applicable aux entreprises qui, conformément à l'article 4 des avenants n° 4 et n° 5 du 27 avril 1993, n'ont pas rejoint les organismes désignés pour assurer et gérer le régime de prévoyance de la branche.

Ces dispositions ont été transposées, au sein de la convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, voitures d'enfants, articles de puériculture, modélisme et industries connexes, par avenant n° 34 du 9 juillet 2009.

Ces nouvelles mesures impliquent de compléter le protocole d'accord technique du 27 avril 1993 et les 5 avenants qui s'y rapportent.

Article 1

En vigueur non étendu

Les garanties incapacité-invalidité et décès sont maintenues lorsque la rupture ou la fin du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvre droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

A. - Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas rupture ou de fin du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage :

Le salarié non cadre bénéficie du maintien des garanties :

- incapacité-invalidité ;
- décès (capital, rente éducation et rente de conjoint OCIRP).

Le salarié cadre bénéficie du maintien des garanties :

- incapacité-invalidité ;
- décès (rente éducation et rente de conjoint OCIRP).

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié :

- n'ait pas expressément renoncé, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail, à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur, qu'elles soient prévues par le présent accord ou par les autres modalités de mise en place des garanties prévoyance et frais de santé définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale ;

- ait fourni à l'ancien employeur ou aux organismes désignés AG2R Prévoyance et OCIRP, la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

L'indemnisation de l'incapacité de travail intervient à compter du 76e jour d'incapacité de travail continue médicalement constatée et ouvrant droit au bénéfice des indemnités journalières de la sécurité sociale, quelle que soit l'ancienneté du salarié à la date de cessation du contrat de travail.

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 ouvre 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 dont la date est égale ou supérieure au 1er juillet 2009.

B. - Traitement de base

Le traitement de base servant de base au calcul des prestations est :

- garanties décès (capital et rentes) : le salaire brut des 12 derniers mois civils ;
- garanties incapacité-invalidité : le salaire brut moyen des 12 derniers mois civils.

La période prise en compte est celle précédant la date de rupture ou fin du contrat de travail.

Pour la détermination du traitement de base, sont exclues les sommes liées à la rupture ou la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés, primes de précarité et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

Article 2

En vigueur non étendu

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail sous réserve de vérification de l'éligibilité à l'ouverture des droits par l'organisme assureur désigné.

Le maintien des 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, dès qu'il ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ou en cas de décès.

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.

Article 3

En vigueur non étendu

Le maintien du bénéfice des garanties pour la durée intégrale de leur couverture, sans contrepartie de cotisation (parts patronales et salariales), est assuré à tous salariés entrés dans le dispositif au plus tard jusqu'au 31 décembre 2010 et ayant quitté l'entreprise dans les conditions définies à l'article 14 modifié de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008.

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 et il sera statué sur la poursuite des modalités de financement et sur un éventuel ajustement tarifaire.

Les organismes désignés AG2R Prévoyance (garantie : incapacité, invalidité, décès) et OCIRP (garanties rentes éducation et rente de conjoint) établissent un suivi spécifique de la charge de la portabilité.

Article 4

En vigueur non étendu

La notice d'information établie par les organismes désignés et remise au salarié par l'employeur mentionnera les conditions d'application de la portabilité.

Article 5

En vigueur non étendu

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.

Article 6

En vigueur non étendu

Le contenu du présent avenant au protocole d'accord technique 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 feront l'objet d'un nouvel avenant.

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent avenant prend effet le 1er juillet 2009.

Avenant n° 1 du 12 avril 2010 relatif à la prévoyance

Fédération française des industries du jouet.

FGMM CFDT ;

FCMTM CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

CGT-FO BTP.

Préambule

En vigueur étendu

Suite à la mise en place, à effet du 1er janvier 2010, de la rente handicap OCIRP, le présent avenant a pour objet d'insérer dans les accords nationaux relatifs à la prévoyance (avenants n° 4 et n° 5 du 27 avril 1993) des salariés des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes, le dispositif de portabilité instauré par l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, modifié par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009.

Les dispositions du présent avenant sont également applicables aux entreprises qui, conformément à l'article 4 des avenants n° 4 et n° 5 du 27 avril 1993, n'ont pas rejoint les organismes désignés pour assurer et gérer le régime de prévoyance de la branche.

Article 1er
En vigueur étendu

L'article 1er de l'avenant n° 34 du 9 juillet 2009 est modifié comme suit.

« Article 1er
Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

Les garanties incapacité-invalidité et décès sont maintenues lorsque la rupture ou la fin du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvre droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

A. - Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas rupture ou de fin du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage :

Le salarié non cadre bénéficie du maintien des garanties :

-- incapacité-invalidité ;
-- décès (capital, rente éducation, rente de conjoint et rente handicap OCIRP).

Le salarié cadre bénéficie du maintien des garanties :

-- incapacité-invalidité ;
-- décès (rente éducation, rente de conjoint et rente handicap OCIRP).

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci après et sous réserve que l'ancien salarié :

-- n'ait pas expressément renoncé, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail, à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur, qu'elles soient prévues par le présent accord ou par les autres modalités de mise en place des garanties prévoyance et frais de santé définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale ;

-- ait fourni à l'ancien employeur ou aux organismes désignés AG2R Prévoyance et OCIRP la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

L'indemnisation de l'incapacité de travail intervient à compter du 76e jour d'incapacité de travail continue médicalement constatée et ouvrant droit au bénéfice des indemnités journalières de sécurité sociale, quelle que soit l'ancienneté du salarié à la date de cessation du contrat de travail.

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 ouvre 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 dont la date est égale ou supérieure au 1er juillet 2009 pour toutes les garanties excepté celle relative à la rente handicap. En effet, celle-ci étant mise en place à effet du 1er janvier 2010, sa portabilité ne concerne que les ruptures ou fins de contrat de travail dont la date est postérieure au 1er janvier 2010.

B. - Traitement de base

Le traitement de base servant de base au calcul des prestations est :

-- garanties décès (capital et rentes éducation et de conjoint) : le salaire brut des 12 derniers mois civils ;
-- garanties incapacité-invalidité : le salaire brut moyen des 12 derniers mois civils.

La période prise en compte est celle précédant la date de rupture ou fin du contrat de travail.

Pour la détermination du traitement de base, sont exclues les sommes liées à la rupture ou la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés, primes de précarité et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel). »

Article 2
En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2010.

Article 3
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 parties signataires en demandent l'extension.

Avenant n° 43 du 12 avril 2010 relatif à la prévoyance

Fédération française des industries du jouet.

FGMM CFDT ;

FCMTM CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

CGT-FO BTP.

Préambule

En vigueur étendu

Réunis en commission nationale paritaire le 22 mars 2010, les signataires ont décidé de modifier les dispositions de l'avenant n° 4 du 27 avril 1993 et les différents avenants qui s'y rapportent concernant le régime de prévoyance du personnel non cadre.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 3 de l'avenant n° 4 du 27 avril 1993 « Garanties décès » est complété par un paragraphe 4 intitulé « Rente handicap OCIRP » rédigé comme suit :

« 4. Rente handicap OCIRP

Définition :

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive (par référence à la 3e catégorie de la sécurité sociale, conformément aux dispositions de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale et constaté par un certificat médical) d'un salarié ayant un enfant handicapé, il est versé à ce dernier une rente viagère handicap.

Montant et service de la rente :

La prestation de base garantie est une rente égale à 500 € par mois au 1er janvier 2010. Le montant de la prestation de base sera fixé annuellement par référence à l'évolution du montant de l'allocation aux adultes handicapés (AAH). Les rentes ainsi déterminées seront ensuite revalorisées dans les conditions définies ci après.

En cas de modification notable ou de disparition de l'AAH, un avenant devra déterminer la référence à une allocation spécifique aux personnes handicapées afin d'indexer le montant de la rente prévue par la présente garantie.

Les rentes handicap sont versées à chaque enfant handicapé ou à son représentant légal. Elles sont payables trimestriellement à terme d'avance. La prestation prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date du décès ou celle de reconnaissance de l'invalidité absolue et définitive.

Cette prestation est versée jusqu'au décès du bénéficiaire.

Le versement anticipé en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie.

Bénéficiaires :

Bénéficie du versement de la prestation l'enfant reconnu handicapé d'un salarié décédé ou en invalidité absolue et définitive.

Sont reconnus handicapés les enfants atteints d'une infirmité physique ou mentale qui les empêche soit de se livrer, dans des conditions normales, à une activité professionnelle sans adaptation du poste de travail, soit, s'ils sont âgés de moins de 18 ans, d'acquies une instruction ou une formation professionnelle dans les conditions équivalentes à celles d'une personne dite valide, ou tel que défini par l'article 199 septimes du code général des impôts.

Le handicap est apprécié au jour du décès ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès du salarié.

Revalorisation de la rente handicap :

Les rentes sont revalorisées en fonction d'un coefficient déterminé par l'OCIRP. »

Article 2

En vigueur étendu

L'article 5 de l'avenant n° 4 du 27 avril 1993 est modifié comme suit :

« A compter du 1er janvier 2010, le taux de cotisation est fixé à 1,52 % des salaires bruts limités à 4 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale (tranche A + tranche B des salaires) répartis par garantie de la façon suivante :

- décès : 0,14 % ;
- rente éducation OCIRP : 0,16 % ;
- rente de conjoint OCIRP : 0,19 % ;
- rente handicap OCIRP : 0,04 % ;
- incapacité : 0,48 % ;
- invalidité : 0,51 %.

Le taux global de cotisation est réparti à raison de :

- 50 % à la charge de l'employeur ;
- 50 % à la charge du salarié, ce dernier finançant intégralement le coût de la garantie incapacité de travail.

Le taux global de cotisation (sur la base des garanties définies au titre de l'avenant n° 4 du 27 avril 1993 modifié en dernier lieu par l'avenant n° 43 du 12 avril 2010) sera maintenu pendant une durée de 5 ans à compter de la date d'effet de l'avenant n° 43 du 12 avril 2010, soit jusqu'au 1er janvier 2015.

Toutefois, la cotisation étant établie sur la base de la législation et de la réglementation (notamment sociale et fiscale) en vigueur au moment de la date d'effet de

l'avenant n° 43 du 12 avril 2010, elle sera révisée, le cas échéant, en cas de changement de ces textes. »

Article 3 En vigueur étendu

L'article 4 de l'avenant n° 4 du 27 avril 1993 « Mise en oeuvre du régime » est modifié comme suit :

« Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention sont tenues d'adhérer pour les garanties prévues au présent avenant à :

- - AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale et relevant de l'autorité de contrôle prudentiel (ACP), sise 61, rue Taitbout, 75009 Paris, membre du GIE AG2R, 35, boulevard Brune, 75680 Paris Cedex 14, en qualité d'organisme assureur des garanties décès, incapacité, invalidité, à l'exclusion des garanties rente éducation, rente de conjoint et rente handicap ;

- - l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance (OCIRP), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, sise 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, en qualité d'organisme assureur des garanties rente éducation, rente de conjoint et rente handicap.

AG2R Prévoyance reçoit délégation de l'OCIRP pour gérer les cotisations et les prestations qu'il assure.

Les entreprises qui auraient conclu un contrat de prévoyance avant la date de signature du présent avenant pourront maintenir leur adhésion au régime antérieur, à condition de faire bénéficier leurs salariés de garanties équivalentes, les cotisations correspondantes par rubriques ne devant pas être supérieures aux taux prévus. En effet, comme il ne peut y avoir cumul de prestations, il ne peut y avoir cumul de cotisations.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts par le présent avenant seront réexaminées par la commission paritaire dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet de l'avenant n° 43 du 12 avril 2010, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. »

Article 4 En vigueur étendu

Les nouvelles dispositions prévues par le présent avenant prennent effet à compter du 1er janvier 2010 et s'appliqueront aux sinistres ou événements survenus postérieurement à cette date.

Article 5 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 parties signataires en demandent l'extension.

Avenant n° 44 du 12 avril 2010 relatif à la prévoyance

Fédération française des industries du jouet.

FGMM CFDT ;

FCMTM CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

CGT-FO BTP.

Préambule

En vigueur étendu

Réunis en commission nationale paritaire le 22 mars 2010, les signataires ont décidé de modifier les dispositions de l'avenant n° 5 du 27 avril 1993 et les différents avenants qui s'y rapportent concernant le régime de prévoyance du personnel non cadre.

Article 1er En vigueur étendu

L'article 3 de l'avenant n° 5 du 27 avril 1993 « Garanties décès » est complété par un paragraphe 3 intitulé « Rente handicap OCIRP » rédigé comme suit :

« 3. Rente handicap OCIRP

Définition :

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive (par référence à la 3e catégorie de la sécurité sociale, conformément aux dispositions de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale et constaté par un certificat médical) d'un salarié ayant un enfant handicapé, il est versé à ce dernier une rente viagère handicap.

Montant et service de la rente :

La prestation de base garantie est une rente égale à 500 € par mois au 1er janvier 2010. Le montant de la prestation de base sera fixé annuellement par référence à l'évolution du montant de l'allocation aux adultes handicapés (AAH). Les rentes ainsi déterminées seront ensuite revalorisées dans les conditions définies ci après.

En cas de modification notable ou de disparition de l'AAH, un avenant devra déterminer la référence à une allocation spécifique aux personnes handicapées afin d'indexer le montant de la rente prévue par la présente garantie.

Les rentes handicap sont versées à chaque enfant handicapé ou à son représentant légal. Elles sont payables trimestriellement à terme d'avance. La prestation prend effet à compter du premier jour du mois civil suivant la date du décès ou celle de reconnaissance de l'invalidité absolue et définitive.

Cette prestation est versée jusqu'au décès du bénéficiaire.

Le versement anticipé en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie.

Bénéficiaires :

Bénéficiaire du versement de la prestation l'enfant reconnu handicapé d'un salarié décédé ou en invalidité absolue et définitive.

Sont reconnus handicapés les enfants atteints d'une infirmité physique ou mentale qui les empêche soit de se livrer, dans des conditions normales, à une activité professionnelle sans adaptation du poste de travail, soit, s'ils sont âgés de moins de 18 ans, d'acquies une instruction ou une formation professionnelle dans les conditions équivalentes à celles d'une personne dite valide, ou tel que défini par l'article 199 septies du code général des impôts.

Le handicap est apprécié au jour du décès ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès du salarié.

Revalorisation de la rente handicap :

Les rentes sont revalorisées en fonction d'un coefficient déterminé par l'OCIRP. »

Article 2 En vigueur étendu

L'article 5 de l'avenant n° 5 du 27 avril 1993 est modifié comme suit :

« A compter du 1er janvier 2010, le taux de cotisation est fixé à 1,38 % des salaires bruts limités à 4 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale (tranche A + tranche B des salaires) répartis par garantie de la façon suivante :

- rente éducation OCIRP : 0,16 % ;
- rente de conjoint OCIRP : 0,19 % ;
- rente handicap OCIRP : 0,04 % ;
- incapacité : 0,48 % ;
- invalidité : 0,51 %.

Le taux global de cotisation est réparti à raison de :

- 50 % à la charge de l'employeur ;
- 50 % à la charge du salarié, ce dernier finançant intégralement le coût de la garantie incapacité de travail.

Le taux global de cotisation (sur la base des garanties définies au titre de l'avenant n° 5 du 27 avril 1993 modifié en dernier lieu par l'avenant n° 44 du 12 avril 2010) sera maintenu pendant une durée de 5 ans à compter de la date d'effet de l'avenant n° 44 du 12 avril 2010, soit jusqu'au 1er janvier 2015.

Toutefois, la cotisation étant établie sur la base de la législation et de la réglementation (notamment sociale et fiscale) en vigueur au moment de la date d'effet de l'avenant n° 44 du 12 avril 2010, elle sera révisée, le cas échéant, en cas de changement de ces textes. »

Article 3 En vigueur étendu

L'article 4 de l'avenant n° 5 du 27 avril 1993 « Mise en oeuvre du régime » est modifié comme suit :

« Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention sont tenues d'adhérer pour les garanties prévues au présent avenant à :

-- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale et relevant de l'autorité de contrôle prudentiel (ACP), sise 61, rue Taitbout, 75009 Paris, membre du GIE AG2R, 35, boulevard Brune, 75680 Paris Cedex 14, en qualité d'organisme assureur des garanties incapacité, invalidité, à l'exclusion des garanties rente éducation, rente de conjoint et rente handicap ;

-- l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance (OCIRP), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, sise 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, en qualité d'organisme assureur des garanties rente éducation, rente de conjoint et rente handicap.

AG2R Prévoyance reçoit délégation de l'OCIRP pour gérer les cotisations et les prestations qu'il assure.

Les entreprises qui auraient conclu un contrat de prévoyance avant la date de signature du présent avenant pourront maintenir leur adhésion au régime antérieur, à condition de faire bénéficier leurs salariés de garanties équivalentes, les cotisations correspondantes par rubriques ne devant pas être supérieures aux taux prévus. En effet, comme il ne peut y avoir cumul de prestations, il ne peut y avoir cumul de cotisations.

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts par le présent avenant seront réexaminées par la commission paritaire dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet de l'avenant n° 44 du 12 avril 2010, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. »

Article 4 En vigueur étendu

Les nouvelles dispositions prévues par le présent avenant prennent effet à compter du 1er janvier 2010 et s'appliqueront aux sinistres ou événements survenus postérieurement à cette date.

Article 5 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 parties signataires en demandent l'extension.

Avenant n° 45 du 12 avril 2010 relatif à la garantie collective dépendance

Fédération française des industries du jouet.

FGMM CFDT ;

FCMTM CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

CGT-FO BTP.

Préambule

[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant a pour objet d'insérer, au sein du chapitre IX « Mises à jour et avenants » des dispositions générales de la convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes, un article 6 relatif à la garantie collective dépendance.

Article 1er

[En vigueur étendu](#)

L'article 6 au chapitre IX « Mises à jour et avenants » des dispositions de la convention collective nationale précitée est libellé comme suit :

« Article 6

Garantie collective dépendance

Les partenaires sociaux ont décidé de prendre en considération, au niveau de la branche professionnelle, la problématique liée au risque de perte d'autonomie. Les entreprises de la branche professionnelle qui le souhaitent peuvent souscrire une garantie dépendance telle que celle proposée par l'OCIRP prévoyant un taux de cotisation défini de 0,40 %, tranche A + tranche B. La répartition de la cotisation (part patronale et part salariale) sera fixée au niveau de l'entreprise. Cette garantie sera alors obligatoire pour l'ensemble des salariés des entreprises qui auront fait ce choix. Les garanties et modalités d'adhésion sont définies en annexe au présent avenant. »

Article 2

[En vigueur étendu](#)

Le présent avenant prend effet à compter du 1er janvier 2010.

Article 3

[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.

Annexe : Garantie dépendance collective facultative

Article 1er

[En vigueur étendu](#)

Les entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, voitures d'enfants, articles de puériculture, modélisme et industries connexes peuvent faire le choix d'affilier l'ensemble des salariés de l'entreprise à la garantie dépendance OCIRP. Les salariés quittant ces entreprises pourront, sous certaines conditions définies à l'article 7 du présent avenant, demander le maintien de leur affiliation au régime professionnel dans le cadre d'une adhésion individuelle.

Article 2 En vigueur étendu

La garantie dépendance collective facultative est assurée par l'OCIRP.
L'OCIRP donne délégation à AG2R Prévoyance pour la gestion de la garantie dépendance collective.

Article 3 En vigueur étendu

3.1. Définition de l'état de dépendance

L'état de dépendance, au sens du présent avenant, est l'impossibilité, médicalement constatée, d'accomplir, sans l'aide d'une tierce personne, certains actes élémentaires et essentiels de la vie courante (se nourrir, se déplacer, s'habiller, satisfaire à son hygiène corporelle).

Cet état de dépendance est évalué dans le cadre du présent avenant par référence à la grille nationale AGGIR (autonomie gérontologique groupe iso-ressources), reconnue à l'article 5 de la loi n° 97-60 du 24 janvier 1997 comme outil national d'évaluation de la dépendance et décrite dans l'annexe I du décret n° 97-427 du 28 avril 1997, y compris pour les participants de moins de 60 ans.

Au sens du présent avenant, l'état de dépendance totale est reconnu par référence aux 2 premiers groupes iso-ressources (GIR 1 et 2) et par l'impossibilité médicalement constatée d'effectuer 3 des 4 actes essentiels de la vie courante mentionnés ci-dessus.

L'état de dépendance partielle, au sens du présent avenant, est reconnu par référence au troisième groupe iso-ressources (GIR 3) et par l'impossibilité médicalement constatée d'effectuer 2 des 4 actes élémentaires et essentiels de la vie courante mentionnés ci-dessus.

Les définitions des 3 premiers groupes sont les suivantes :

-- groupe 1 : personnes confinées au lit ou au fauteuil ayant perdu leur autonomie mentale, corporelle, locomotrice et sociale, qui nécessitent une présence indispensable et continue d'intervenants ;

-- groupe 2 : personnes confinées au lit ou au fauteuil, dont les fonctions intellectuelles ne sont pas totalement altérées et qui nécessitent une prise en charge pour la plupart des activités de la vie courante, ainsi que les personnes dont les fonctions mentales sont altérées mais qui ont conservé leur capacité de se déplacer ;

-- groupe 3 : personnes ayant conservé leurs fonctions intellectuelles et partiellement leur capacité de se déplacer, mais qui nécessitent quotidiennement et plusieurs fois par jour des aides pour leur autonomie corporelle.

Le classement du salarié suivant la grille AGGIR, éventuellement effectué dans le cadre de la mise en oeuvre d'autres prestations de dépendance, comme par exemple l'APA (allocation personnalisée d'autonomie), n'est pas déterminant de la reconnaissance de l'état de dépendance, au sens du présent avenant.

3.2. Reconnaissance de l'état de dépendance

La reconnaissance de l'état de dépendance est constatée par le médecin-conseil de l'organisme assureur désigné, sur la base de l'évaluation d'un médecin expert désigné par l'organisme assureur, effectuée en toute indépendance, au vu d'un questionnaire et, le cas échéant, d'une visite du salarié, par référence aux 3 premiers groupes iso-ressources (GIR 1 à 3).

Le salarié qui demande la prestation, ou toute autre personne de son entourage (représentant légal ou désigné), doit obligatoirement adresser à l'organisme assureur les pièces justificatives suivantes :

-- formulaire de demande de prestations signé du salarié ou de son représentant légal ; l'imprimé type fourni par l'organisme assureur et rempli éventuellement avec l'aide du médecin traitant (transmis sous pli confidentiel à l'attention du médecin-conseil de l'organisme assureur) ;

-- 2 certificats médicaux, établis à au moins 3 mois d'intervalle, exposant l'état de dépendance, sa date de survenance, et précisant l'origine accidentelle ou pathologique de l'affection ou des affections ;

-- tous documents certifiant l'attribution d'une prestation par les pouvoirs publics et indiquant le groupe iso-ressources ou autres éléments équivalents donnant lieu à cette prestation. Ce renseignement a une valeur indicative pour l'organisme assureur qui effectue sa propre évaluation du niveau de dépendance du salarié.

Outre les justificatifs prévus ci-dessus, l'organisme assureur désigné se réserve le droit de demander toutes pièces complémentaires qui lui seraient nécessaires pour l'étude du dossier.

3.3. Notification de l'état de dépendance

Le médecin-conseil de l'organisme assureur se prononce sur l'état de dépendance du salarié dans le délai de 1 mois à compter de la réception de la demande et de l'ensemble des pièces justificatives, sur la base de l'évaluation du médecin expert désigné par l'organisme assureur, sauf en cas de force majeure ou d'obstacles rencontrés dans l'exécution de sa mission.

3.4. Procédure de conciliation

En cas de désaccord entre le médecin traitant du salarié et le médecin-conseil de l'organisme assureur sur l'état du salarié, ils désignent un troisième médecin afin de procéder à un nouvel examen, dont les honoraires seront supportés par moitié par chacune des parties. A défaut d'entente sur ce choix, un médecin expert sera désigné par le tribunal de grande instance qui statuera à la requête de la partie la plus diligente.

Les conclusions de ce troisième médecin s'imposent aux parties sans préjudice des voies de recours qui pourront être exercées.

3.5. Evolution de l'état de dépendance

Lorsque l'état de dépendance est reconnu, l'organisme assureur peut, à tout moment, faire procéder aux visites médicales, contrôles et enquêtes jugés nécessaires

permettant au médecin-conseil de l'organisme assureur de se prononcer sur la poursuite du service de la rente, sur le passage en dépendance totale, ou en dépendance partielle, ou sur la cessation de l'état de dépendance au sens du présent avenant.

Le service de la rente peut être suspendu en cas de refus du bénéficiaire de se soumettre aux procédures de contrôle ou aux visites médicales, ou en cas d'obstacle, mis par son représentant légal ou désigné, à la procédure d'évaluation du médecin.

Article 4 En vigueur étendu

4.1. Taux, base de calcul et répartition des cotisations

Les cotisations sont versées par l'entreprise pour le compte des salariés.

Le taux de cotisation par salarié affecté à cette garantie est fixé à 0,40 % du plafond annuel de la sécurité sociale (1).

4.2. Unités de garantie dépendance viagère

Les cotisations versées donnent droit à des unités de garantie dépendance viagère attribuées aux salariés et inscrites dans des comptes individuels ouverts à leur nom.

Le cumul des unités dépendance inscrites au compte de chaque salarié sert de base à la détermination du montant garanti en cas de dépendance, la reconnaissance de cet état pouvant être effectuée durant la vie entière du salarié.

Le nombre d'unités dépendance est obtenu en divisant le montant de chaque cotisation par la valeur d'acquisition des unités de garantie.

Cette valeur d'acquisition est déterminée en fonction de l'âge des salariés de la branche professionnelle.

La valeur de service de l'unité dépendance permet d'évaluer, à tout moment, le montant de la garantie acquise par chaque salarié.

Elle sert également à calculer, suivant l'article 5.1, le montant de la rente viagère dépendance en cas de reconnaissance de l'état de dépendance. Elle est revalorisée, chaque année, par l'organisme assureur désigné, en fonction des résultats du régime, après avis de la commission paritaire nationale.

Les garanties acquises et les rentes en cours de service sont revalorisées annuellement suivant sa progression.

4.3. Non-paiement des cotisations

En cas de défaut de paiement d'une cotisation par l'entreprise dans les 10 jours suivant son échéance et indépendamment du droit d'appliquer les majorations de retard et de poursuivre en justice l'exécution des dispositions du présent avenant, le nombre d'unités dépendance acquises par les salariés de l'entreprise reste égal à celui atteint après l'échéance de la dernière cotisation effectivement réglée.

4.4. Suspension du contrat de travail

La suspension du contrat de travail entraîne, sauf dans les cas de maintien du salaire, la suspension du paiement des cotisations et, par conséquent, de l'acquisition de nouvelles unités dépendance.

Toutefois, l'entreprise adhérente peut demander le maintien de la garantie avec contrepartie de cotisations et, le cas échéant, l'accord du salarié sur le paiement de sa quote-part de cotisations. Cette demande doit être formulée dans le mois suivant le début de la période de suspension.

4.5. Exonération du paiement des cotisations pendant le service de la rente dépendance

Les cotisations versées ne sont pas dues à compter de la date d'effet du paiement de la rente dépendance, totale ou partielle, jusqu'à la cessation du droit à prestations dans les conditions de l'article 5.3.

Le bénéficiaire de la garantie n'acquiert plus d'unités dépendance pendant le service des prestations.

(1) Les mots : « du plafond annuel de sécurité sociale » contenus dans l'article 4.1 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article 6 du même avenant.

(Arrêté du 30 décembre 2011, art. 1er)

Article 5 En vigueur étendu

5.1. Calcul, montant de la rente viagère dépendance

En cas de reconnaissance de l'état de dépendance totale ne relevant pas de l'une des exclusions décrites à l'article 8, il est versé une rente viagère dépendance dont le montant annuel est égal au produit de la valeur de service de l'unité dépendance en vigueur à la date de versement par le cumul des unités dépendance inscrites au compte du participant tout au long de son affiliation.

En cas de reconnaissance de l'état de dépendance partielle ne relevant pas de l'une des exclusions décrites à l'article 8, le montant de la rente est égal à 25 % de celle garantie en cas de dépendance totale.

Lorsqu'un salarié âgé de moins de 60 ans (1), affilié de façon continue depuis au moins 2 ans, est reconnu dépendant, au sens du présent avenant, le nombre d'unités de dépendance inscrits à son compte est majoré, pour le calcul du montant de la rente dépendance, d'un nombre d'unités de garantie additionnelles : ce

nombre est égal au produit du nombre d'unités de dépendance attribué au titre de la dernière année civile cotisée, par le coefficient $(60 - x)$, x étant l'âge, arrondi à l'entier le plus proche, du salarié à la date de reconnaissance de l'état de dépendance.

Le délai d'affiliation minimum de 2 ans ne s'applique pas dans le cas où l'état de dépendance résulte de l'action violente et soudaine d'une cause extérieure fortuite et indépendante de la volonté du salarié. Dans ce cas, si la durée cotisée est inférieure à une année civile entière, le traitement de base annualisé est pris en compte pour déterminer le nombre d'unités additionnelles.

5.2. Délais, date d'effet, modalités de paiement

Dans le cas où l'état de dépendance est reconnu par le médecin-conseil de l'organisme assureur, ou suite à la procédure de conciliation, la rente dépendance est versée mensuellement à terme échu, à compter du premier jour du mois suivant la notification de l'état de dépendance.

Le premier arrérage versé prend en compte les arrérages de rente compris entre le premier jour du mois suivant la date d'établissement du premier certificat médical prévu à l'article 3.2 comme pièce justificative de la demande de prestation et le dernier jour du mois précédant celui du premier versement. Toutefois, le délai séparant la date d'établissement du premier certificat médical à celle de la réception de la demande de prestation, accompagné de l'ensemble des pièces justificatives, est plafonné à 4 mois, pour l'application de la disposition ci-dessus.

Lorsque le montant de la rente mensuelle est inférieur à un montant plancher fixé annuellement par le conseil d'administration de l'union OCIRP, la rente est servie annuellement à terme à échoir.

Le versement de la rente dépendance d'un salarié, affilié ou anciennement affilié, exprimé en un nombre total d'unités dépendance dans son compte individuel au titre d'une ou de plusieurs affiliations à la garantie est intégralement maintenu jusqu'à son décès, dans les conditions de l'article 3.

5.3. Cessation du droit aux prestations

La rente viagère cesse d'être due à compter du dernier jour du mois précédant :

-- le décès, sans prorata d'arrérages au décès ;

-- ou la cessation de l'état de dépendance, sans préjudice pour le bénéficiaire du droit de solliciter à nouveau la mise en oeuvre de la garantie, en cas de rechute.

Dans ce cas, la procédure applicable est celle prévue pour la reconnaissance de l'état de dépendance visée à l'article 3.

Le bénéficiaire (ou son représentant légal) doit produire annuellement une déclaration sur l'honneur, avec la mention « non décédé », ou toute autre pièce justificative. A défaut de sa production, le versement de la rente dépendance est suspendu.

(1) Les mots : « agés de moins de 60 ans » contenus dans l'article 5.1 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail, relatives au principe de non-discrimination des salariés en fonction de l'âge.

(Arrêté du 30 décembre 2011, art. 1er)

Article 6 En vigueur étendu

En cas de changement d'organisme assureur ou de dénonciation du présent avenant, la garantie est maintenue pour chaque salarié anciennement affilié en fonction du nombre d'unités dépendance acquise à la date du changement d'organisme assureur ou de dénonciation du présent avenant.

Le salarié anciennement affilié ne peut plus acquérir de nouvelles unités de garantie dépendance, sauf s'il opte, conformément à l'article 7, pour un maintien de son affiliation dans le cadre d'une adhésion individuelle.

Les prestations en cours de service continuent d'être versées selon les modalités fixées à l'article 5 du présent avenant.

A titre d'exemple :

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur, les partenaires sociaux feront en sorte que le nouvel organisme assureur de la garantie prenne en charge la revalorisation des prestations en cours de service dans les mêmes conditions que celles applicables par le présent avenant.

Article 7 En vigueur étendu

7.1. Cas de maintien à titre individuel

Les salariés quittant la profession, suite à la rupture de leur contrat de travail ou la disparition de l'entreprise adhérente ou la dénonciation de son adhésion par l'entreprise, les anciens salariés retraités ou préretraités, continuent à bénéficier de la garantie dépendance en fonction du nombre d'unités de garantie dépendance inscrites à leurs comptes individuels, dans les conditions fixées aux articles 3 et 5 du présent avenant.

Ils peuvent, en outre, choisir, dans un délai de 6 mois, de maintenir leur affiliation au régime dans le cadre d'une adhésion individuelle.

7.2. Cotisations et garanties

Le participant devient alors seul responsable du paiement des cotisations à l'union OCIRP.

Le bulletin d'adhésion précise alors le barème en vigueur des valeurs d'acquisition des nouvelles unités de garantie en fonction de l'âge du participant, ainsi que le montant trimestriel de cotisations dont le participant autorise le prélèvement sur son compte bancaire.

Le montant annuel de la cotisation est compris entre 50 % et 250 % du montant des cotisations versées (parts patronale et salariale) au cours des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat de travail ou la résiliation de son adhésion par l'entreprise ou la dénonciation de l'avenant. Dans l'hypothèse où la durée cotisée est

inférieure à 12 mois, la cotisation prise en compte est annualisée.

En tout état de cause, le montant annuel de la cotisation est limité à 1,50 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

La cotisation annuelle initiale est, par la suite, automatiquement revalorisée en fonction de l'évolution de la valeur de service de l'unité dépendance.

La cotisation cesse d'être due en cas de reconnaissance de l'état de dépendance, pendant toute la durée de service de la rente. Le participant n'acquiert plus d'unités dépendance pendant le service des prestations.

Le barème des valeurs d'acquisition des unités de garantie en vigueur durant l'exercice suivant est notifié à l'affilié avant le 30 septembre de l'exercice en cours. Le participant peut alors mettre fin à son adhésion et au prélèvement des cotisations à compter du 1er janvier de l'exercice suivant, par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'organisme assureur au moins 2 mois avant chaque échéance annuelle.

Lorsqu'il est mis fin au maintien de l'adhésion au régime à titre individuel, l'ancien participant n'a plus la possibilité de s'affilier à nouveau à titre individuel.

Toutefois, la résiliation de l'adhésion individuelle ne fait pas obstacle à une nouvelle affiliation dans le cadre d'une opération collective ultérieure.

7.3. Non-paiement des cotisations

A défaut de paiement de la cotisation dans les 10 jours de son échéance, la cessation de l'adhésion peut intervenir au terme d'un délai de 40 jours à compter de l'envoi d'une lettre de mise en demeure en recommandé avec avis de réception. Cette lettre ne peut être envoyée que 10 jours au plus tôt après la date à laquelle les sommes dues doivent être payées.

Lors de la mise en demeure, le participant est informé qu'à l'expiration du délai, le défaut de paiement de la cotisation entraîne la cessation de son adhésion.

Toutefois, le participant peut demander à l'organisme assureur, par lettre recommandée avec avis de réception, la suspension temporaire du versement de ses cotisations en justifiant les raisons de cette demande.

Lorsque la demande du participant est acceptée, ce dernier a la possibilité, dans un délai de 1 an à compter de la reprise du paiement des cotisations, de procéder au rachat des unités dépendance, en s'acquittant du montant des cotisations correspondant à la période de suspension. Dans ce cas, la valeur d'acquisition des unités dépendance est fixée par rapport à l'âge atteint au moment du versement des cotisations.

7.4. Cessation de l'adhésion

7.4.1. Forme et délai de la résiliation.

L'adhésion peut être résiliée par l'une ou l'autre des parties par l'envoi d'une lettre recommandée avec avis de réception 2 mois au moins avant chaque échéance annuelle.

En cas de non-paiement des cotisations, la garantie peut être suspendue ou résiliée après mise en oeuvre de la procédure prévue à l'article 7.3.

7.4.2. Effets de la résiliation.

La garantie est maintenue en fonction du nombre d'unités dépendance acquis par le bénéficiaire à la date d'effet de la résiliation.

Article 8 En vigueur étendu

La garantie dépendance ne couvre pas les conséquences directes ou indirectes :

- des tentatives de suicide (1) ;
- des accidents, blessures, mutilations ou maladies provoqués intentionnellement par le participant, son représentant, ou un membre de sa famille ;
- de l'usage de stupéfiants, tranquillisants ou de produits toxiques non ordonnés médicalement (1) ;
- de l'alcoolisme aigu ou chronique (1) ;
- de guerres civiles ou étrangères, d'émeutes, d'insurrections, d'attentats, de rixes, d'actes de terrorisme dans lesquels le participant a pris une part active, sauf cas de légitime défense ou d'assistance à personne en danger ;
- de la transmutation du noyau de l'atome, directement ou indirectement ;
- de risques aériens se rapportant à des compétitions, démonstrations, acrobaties, tentatives de records, raids, vols d'essai, vols sur prototype, vols effectués avec un deltaplane ou un engin ULM, sauts effectués avec un élastique, un parachute ou un parapente, ou avec tout autre matériel équivalent, s'ils ne sont pas homologués ;
- de risques provenant de l'usage de véhicules à moteur, encourus à l'occasion de compétitions, ou de rallyes de vitesse, ou de la consommation de boissons alcoolisées, constatée par un taux d'alcoolémie supérieur à la norme admise par la législation en vigueur.

(1) Les mots : « tentatives de suicide », « de l'usage de stupéfiants, tranquillisants ou de produits toxiques non ordonnés médicalement », « l'alcoolisme aigu ou chronique » contenus dans l'article 8 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail, relatives au principe de non-discrimination des salariés en fonction de leur état de santé.

(Arrêté du 30 décembre 2011, art. 1er)

(1) Les mots : « tentatives de suicide », « de l'usage de stupéfiants, tranquillisants ou de produits toxiques non ordonnés médicalement », « l'alcoolisme aigu ou chronique » contenus dans l'article 8 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail, relatives au principe de non-discrimination des salariés en fonction de leur état de santé.

(Arrêté du 30 décembre 2011, art. 1er)

(1) Les mots : « tentatives de suicide », « de l'usage de stupéfiants, tranquillisants ou de produits toxiques non ordonnés médicalement », « l'alcoolisme aigu ou chronique » contenus dans l'article 8 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail, relatives au principe de non-discrimination des salariés en fonction de leur état de santé.

(Arrêté du 30 décembre 2011, art. 1er)

Article 9
En vigueur étendu

L'entreprise doit signaler à l'institution membre tout changement intervenant dans son cadre juridique, économique ou social.

L'entreprise s'engage également à fournir chaque trimestre civil, avant le 15 du mois suivant, les informations nécessaires à la détermination des cotisations et, une fois par an, au plus tard le 15 février, les informations nécessaires à la détermination du nombre d'unités de garantie dépendance à inscrire au compte de chaque salarié.

L'entreprise doit affilier l'ensemble des salariés à compter du jour de leur entrée dans l'entreprise.

L'entreprise s'engage, par ailleurs, à faire connaître, à chaque salarié, la garantie dépendance couverte par l'organisme assureur désigné et à lui communiquer les notices d'information, et bulletin d'affiliation.

Avenant n° 48 du 7 décembre 2010 à l'avenant n° 39 du 25 novembre 2009 relatif à la gestion de l'emploi des seniors

FJP.

FGMM CFDT ;

FCMTM CFE-CGC ;

CSFV CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant complète les dispositions des articles 7.1, 7.2 et 7.3 de l'avenant n° 39 du 25 novembre 2009 relatif à la gestion de l'emploi des seniors.

Les partenaires sociaux soulignent que le recours au travail intermittent est possible uniquement pour aménager la fin de carrière, tel que prévu par les dispositions des articles 7.1, 7.2 et 7.3 de l'avenant n° 39 relatif à l'emploi des seniors. Dispositions qui sont complétées par celles ci-dessous.

En effet, ils estiment légitime qu'un salarié avant son départ en retraite puisse bénéficier d'une période de transition avant la cessation de son activité et puisse accompagner, le cas échéant, le salarié appelé à lui succéder.

Article 1er
En vigueur étendu

Il s'agit d'emplois permanents qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et non travaillées et qui relèvent de la grille des classifications, chapitre V de la présente convention collective. Il s'agit des emplois appartenant aux métiers de :

- la commercialisation et des ventes ;
- du marketing ;
- la direction et l'administration générale ;
- la conception et du développement des produits ;
- la logistique ;
- la qualité et la sécurité des produits ;
- la fabrication et la réparation ;
- la technique ;
- des systèmes d'information.

(Cf. nomenclature observatoire des métiers)

Article 2
En vigueur étendu

Le salarié bénéficie des dispositions de la présente convention collective.

Les périodes non travaillées sont prises en compte pour l'appréciation de son ancienneté.

Le contrat de travail est un contrat à durée indéterminée qui doit faire l'objet d'un écrit qui mentionne, notamment :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de sa rémunération ;
- la durée annuelle minimale des heures travaillées ;
- les périodes de travail et la répartition des heures de travail à l'intérieur desdites périodes.

La durée annuelle minimale fixée par le contrat peut faire l'objet de dépassements dans la limite du tiers de cette durée initiale.

Les heures effectuées au cours d'une semaine donnée, au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail, sont des heures supplémentaires.

La rémunération versée mensuellement est indépendante de l'horaire réel pratiqué : ladite rémunération peut être lissée.

Article 3
En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.
Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès de l'administration, avec une date d'effet au plus tard le 7 janvier 2011.

Article 4
En vigueur étendu

Il sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes, conformément aux dispositions du code du travail.

Il est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales signataires.

Avenant n° 49 du 7 décembre 2010 relatif au compte épargne-temps dans le cadre de l'aménagement de fin de carrière

FFP.

FGMM CFDT ;

FCMTM CFE-CGC ;

CSFV CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu en vertu des dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail et la loi n° 2008-1130 du 17 décembre 2008 relative à l'emploi des seniors.

Le présent accord annule et remplace les dispositions de l'avenant n° 19 du 7 décembre 2000, uniquement pour les salariés âgés de 45 ans et plus. Il complète les dispositions de l'avenant n° 39 du 25 novembre 2009 relatives au compte épargne-temps, article 7.3.

Le présent accord a pour objet de permettre aux salariés âgés de 45 ans et plus de capitaliser des temps de repos en vue, soit d'aménager leur contrat de travail pour fin de carrière, soit de suspendre ce dernier avant leur départ en retraite comme prévu par les dispositions de l'article 7.3 de l'avenant n° 39 du 25 novembre 2009. L'ouverture, l'alimentation, l'utilisation et la clôture du compte épargne-temps sont définies par le présent accord.

Article 1er
En vigueur étendu

Le présent accord concerne les salariés âgés d'au moins 45 ans et justifiant au minimum de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 2
En vigueur étendu

Le compte épargne-temps (CET) est ouvert sur initiative exclusive du salarié.

Le salarié qui souhaite ouvrir un compte épargne-temps doit en informer individuellement l'employeur par écrit.

Dans ce cas, il doit prendre l'engagement écrit de n'utiliser son compte épargne-temps que dans le cadre de l'aménagement de son contrat de travail pour fin de carrière.

L'employeur ne peut refuser à un salarié l'ouverture d'un compte épargne-temps, sauf circonstances exceptionnelles.

Le salarié qui souhaite alimenter son CET doit en avertir son employeur au moins 1 mois à l'avance.

Il précise les congés qu'il entend affecter à son compte épargne-temps parmi ceux visés à l'article 3 ci-après, sur un imprimé mis à sa disposition ou, à défaut, sur papier libre.

Article 3
En vigueur étendu

Conformément aux dispositions conventionnelles de l'article 7.3 relatives à la gestion de l'emploi des seniors, les salariés âgés de 45 ans et plus pourront alimenter leur compte épargne-temps dans la limite de :

- 6 jours par an* de 45 ans jusqu'à 55 ans ;

- 8 jours par an* à partir de 55 ans.

(*) La notion d'année s'entend de 1 année civile ou de toute autre période de 12 mois consécutifs.

L'alimentation cumulée maximale du compte épargne-temps pour aménager la fin de carrière est équivalente à 6 mois.

La notion de jour est valorisée sur la base de la durée légale quotidienne du temps de travail.

L'alimentation du compte a lieu à l'initiative du salarié. Les sources d'alimentation définies ci-après sont énumérées limitativement.

Le salarié pourra affecter sur son compte les éléments suivants :

3.1. Les jours de repos supplémentaires issus de la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail, à savoir :

1.1. Ceux acquis en contrepartie des heures collectives effectuées au-delà de la durée de 35 heures et comprises entre la 36e et la 39e heure de travail.

Le nombre de jours de repos supplémentaires pouvant être affecté par salarié et par an ne pourra pas dépasser :

- 8 ou 6 jours de repos si le salarié effectue 39 heures hebdomadaires (cf. art. 3 ci-dessus) ;

- 6 jours de repos si le salarié effectue 38 heures hebdomadaires ;

- 4 jours de repos si le salarié effectue 37 heures hebdomadaires ;

- 2 jours de repos si le salarié effectue 36 heures hebdomadaires.

1.2. Ceux acquis en contrepartie de la réduction de la durée contractuelle de travail des salariés à temps partiel.

Le salarié pourra affecter sur son compte épargne-temps au maximum la moitié de ses jours de repos plafonnée à 6 ou 8 jours, pour une année. (cf. art. 3 ci-dessus)

1.3. Ceux acquis en contrepartie d'heures supplémentaires appelés repos compensateurs de remplacement tel qu'il est prévu à l'article 7.2 de la présente convention.

Le nombre de jours pouvant être affecté par le salarié ne pourra pas dépasser 3 jours par an.

3.2. Pour le personnel non cadre autonome et cadre

Il s'agit des jours effectués au-delà du forfait.

L'affectation annuelle ne pourra pas excéder 8 ou 6 jours par an.

Article 4

En vigueur étendu

La tenue du compte individuel incombe à l'employeur qui doit communiquer chaque année au salarié le solde de son compte, par l'envoi d'une lettre simple ou par une remise en main propre.

Le compte épargne-temps est exprimé en jours de repos.

Dans tous les cas, les jours de repos sont valorisés sur la base du salaire journalier que perçoit le salarié au moment de la prise dudit congé.

Article 5

En vigueur étendu

Les droits acquis par le salarié peuvent être utilisés pour anticiper un départ en retraite ou en préretraite ; pour aménager un congé de fin de carrière comme prévu par les dispositions de la présente convention collective.

La demande doit être faite à l'employeur 6 mois avant la date d'utilisation des droits.

L'utilisation des droits épargnés peut être d'une durée maximale de 6 mois ou d'une année en cas de réduction du temps de travail.

Article 6

En vigueur étendu

Le compte épargne-temps se clôture dans les cas suivants :

1. Rupture du contrat de travail

En cas de rupture de son contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant équivalent aux droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps à la date de la rupture.

Ce montant est valorisé sur la base du salaire journalier que perçoit le salarié au moment de ladite rupture.

Cette indemnité a le caractère de salaire et est soumise aux cotisations sociales dans les conditions de droit commun.

Lorsque la rupture du contrat s'accompagne d'un préavis, le salarié pourra utiliser les jours affectés sur son compte pour effectuer son préavis.

La durée du préavis peut être allongée par accord écrit des parties pour permettre la consommation de tout ou partie des droits inscrits au compte épargne-temps.

A défaut, le surplus de jours restants est indemnisé conformément aux deux premiers alinéas ci-dessus.

Le compte est clôturé :

- le jour de la remise en main propre ou de la réception de la lettre de démission à l'employeur ;

- le jour de la notification en cas de licenciement, quel qu'en soit le motif ;

- à la date de signature, en cas de rupture d'un commun accord des parties.

2. Décès du salarié

En cas de décès du salarié, les droits épargnés dans le compte épargne-temps sont dus aux ayants droit du salarié.

Les droits prennent la forme d'une indemnité compensatrice dans les mêmes conditions que celles prévues au paragraphe 1 du présent article.

La clôture a lieu le jour du décès du salarié.

Article 7
En vigueur étendu

Dans l'hypothèse où les jours de congés dépassent le plafond annuel fixé à l'article 3 dudit avenant, le salarié :

- devra liquider ses droits pour la partie supérieure au plafond ;
- ne pourra plus alimenter son compte jusqu'à ladite liquidation ;
- devra attendre la fin de la période annuelle pour reprendre l'alimentation de son compte.

Article 8
En vigueur étendu

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sont garantis par l'assurance des créances des salariés dans les conditions des articles L. 3154-1, L. 3253-6 et L. 3253-8 du code du travail.

Article 9
En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès de l'administration, avec une date d'effet au plus tard le 7 janvier 2011.

Article 10
En vigueur étendu

Il sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes, conformément aux dispositions du code du travail.

Il est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales signataires.

Avenant n° 2 du 17 janvier 2011 relatif à la prévoyance

FJP.

CSFV CFTC ;

FG FO ;

FGMM CFDT ;

FCMTM CFE-CGC.

Préambule

En vigueur non étendu

Le présent avenant a pour objet de reconduire (à l'issue d'une période d'observation initiale de 18 mois : 1er juillet 2009-31 décembre 2010) le mode de financement par mutualisation du dispositif de portabilité dans les accords nationaux relatifs à la prévoyance des salariés des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes (avenants n° 4 et n° 5 du 27 avril 1993), instauré par l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, modifié par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009.

Les dispositions du présent avenant sont également applicables aux entreprises qui, conformément à l'article 4 des avenants n° 4 et n° 5 du 27 avril 1992, n'ont pas rejoint les organismes assureurs désignés pour assurer et gérer le régime de prévoyance de la branche.

Article 1er
En vigueur non étendu

L'article 3 « Financement de la portabilité » de l'avenant n° 34 du 9 juillet 2009 est modifié comme suit :

« Article 3
Financement de la portabilité

Le maintien des garanties pour la durée intégrale de leur couverture, sans contrepartie de cotisation, est assuré à tous salariés bénéficiaires du dispositif de portabilité ayant quitté l'entreprise dans les conditions précédemment établies, conformément aux dispositions de l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008. Les organismes assureurs désignés AG2R Prévoyance (garanties incapacité de travail, invalidité, décès) et OCIRP (garanties rentes éducation, rente de conjoint et rente handicap) établissent un suivi technique spécifique du dispositif de portabilité.

Lors de la présentation annuelle des résultats du régime, le bilan d'application du dispositif de portabilité sera examiné et il sera statué sur la poursuite des modalités de financement et sur un éventuel ajustement tarifaire. »

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2011.

Article 3

En vigueur non 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 parties signataires en demandent l'extension.

Avenant n° 50 du 7 février 2011 relatif aux forfaits annuels

FJP.

FGMM CFDT ;

FCMTM CFE-CGC.

En vigueur étendu

Chapitre IX

Mise à jour et avenants

Forfaits annuels

Le présent avenant annule et remplace les dispositions de l'avenant n° 19 du 7 décembre 2000, constituant le paragraphe premier, dont l'intitulé devient : « Dispositif relatif au personnel non cadre et cadre », pour l'alinéa 3 « Salariés concernés par un forfait horaire annuel », et l'alinéa 4 « Salariés concernés par un forfait annuel en jours. »

Les partenaires sociaux soulignent les spécificités économiques de ce secteur économique, notamment la saisonnalité qui caractérise le rythme de son activité, et estiment nécessaire de prévoir la possibilité de recourir aux forfaits annuels établis sur une base horaire ou en jours.

Il définit les modalités de mise en oeuvre des conventions correspondantes à ces deux catégories de forfaits annuels.

Les dispositions du présent avenant sont d'application directe ; le présent accord ne remet pas en cause les dispositions des accords collectifs conclus antérieurement dans les entreprises.

Article 1er

En vigueur étendu

a) Définition

Ce forfait est un mode d'organisation du temps de travail qui permet de rémunérer une durée annuelle de travail intégrant les heures de travail normale et, le cas échéant, un nombre prédéterminé d'heures supplémentaires sur l'année.

b) Catégories de salariés concernés

Ledit forfait peut être convenu avec les catégories suivantes de salariés :

- les salariés ayant la qualité de cadre au sens de la convention collective des industries de jeux, jouets et puériculture, c'est-à-dire les salariés relevant des catégories VI et VII de la grille des classifications, et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

- les salariés non cadres qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées et qui sont soumis à des horaires de travail dont la durée ne peut être quantifiée précisément à l'avance.

c) Durée annuelle du travail

La convention de forfait en heures sur l'année doit être établie dans la limite de 1 607 heures (1 600 + 7) par année civile ou pour toute autre période de 12 mois consécutifs.

La durée annuelle de référence peut être dépassée sur la base du volontariat, confirmé par un accord individuel écrit conclu entre le salarié volontaire et l'employeur.

Le volume horaire ne peut conduire à dépasser les durées maximales quotidiennes et hebdomadaires légales.

Durée maximale journalière : 10 heures.

Durée maximale hebdomadaire : 48 heures sur une même semaine ou 44 heures par semaine sur 12 semaines consécutives.

L'horaire de travail peut être réparti quotidiennement et hebdomadairement en fonction de la charge de travail.

Le forfait en heures s'accompagne d'un contrôle du nombre d'heures travaillées.

L'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître la durée quotidienne et hebdomadaire de travail des salariés concernés. Ce document est

rempli quotidiennement et hebdomadairement et peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur. Lesdits documents sont détenus par chacune des parties.

d) Traitement des absences

Les absences indemnisées, les congés et les autorisations d'absence d'origine conventionnelle ainsi que les absences maladie non rémunérées doivent être déduites du nombre annuel d'heures à travailler.

En cas d'absence non justifiée, et d'absence pour maladie non rémunérée, une retenue sur salaire sera calculée heure par heure.

Les absences non justifiées et les absences pour maladie non rémunérées sont retenues proportionnellement au nombre d'heures d'absences constatées par rapport au nombre d'heures réelles du mois considéré.

Pour l'évaluation d'une heure d'absence, pour un salarié concerné par un forfait complet de 1 607 heures, la déduction d'une heure est valorisée comme suit : le salaire annuel divisé par 1 607.

e) Traitement des entrées et sorties en cours de période de référence

Le nombre annuel d'heures fixé correspond à une année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congé payé. Dans le cas contraire, ce nombre doit être appliqué au prorata.

f) Rémunération

Celle-ci sera lissée sur la base de l'horaire mensuel moyen ; elle ne pourra être inférieure au salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise, majoré, le cas échéant, de la valeur des heures supplémentaires comprises dans le forfait annuel.

L'évaluation des heures supplémentaires s'effectue à la fin de la période correspondant au forfait annuel et sur la base d'une évaluation hebdomadaire.

Les salariés au forfait annuel en heures sont exclus du champ du contingent annuel des heures supplémentaires et, par conséquent, de la contrepartie obligatoire en repos.

(1) L'article 1er fait l'objet d'un renvoi à la négociation en tant qu'il contrevient aux termes de l'article L. 3121-41 du code du travail qui précise qu'un forfait en heures sur l'année à vocation à intégrer un nombre déterminé d'heures supplémentaires.

(Arrêté du 19 avril 2012, art. 1er)

Article 2 En vigueur étendu

a) Catégories de salariés concernés

- les salariés ayant la qualité de cadre, au sens de la convention collective des industries des jeux, jouets et puériculture, c'est-à-dire les salariés relevant des catégories VI et VII de la grille des classifications, qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable, au sein de l'atelier, du service, ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

- les salariés non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Il s'agit des salariés qui, pour mener à bien leurs missions, sont libres de s'organiser comme ils l'entendent, tout en respectant les règles concourant au bon fonctionnement du service dont ils relèvent.

Les salariés concernés sont ceux notamment qui exercent majoritairement leur temps de travail effectif à l'extérieur de l'entreprise. Il s'agit notamment des commerciaux, des techniciens de maintenance, des salariés qui prospectent ou de ceux qui fournissent des prestations intellectuelles. Pour ces salariés, la présence dans l'entreprise, quoi que nécessaire, n'est pas l'élément déterminant de l'évaluation de la bonne réalisation ou de l'exécution de la mission. Ceci étant, du fait de leur lien de subordination à l'employeur, ils doivent se conformer à ses directives.

b) Durée annuelle de référence

La durée annuelle de référence ne peut dépasser 218 jours (217 + 1) par année civile ou toute autre période de 12 mois consécutifs.

La répartition des journées de travail et de repos sur la semaine et sur l'année peut varier en fonction de la charge de travail.

Ladite répartition est fixée d'un commun accord entre le salarié et l'employeur : il s'agit de retenir un emploi du temps qui permet de concilier l'autonomie du salarié aux exigences de l'entreprise.

Ladite répartition doit garantir au salarié concerné le respect du repos quotidien hebdomadaire de 11 heures et du repos hebdomadaire légal.

La durée du travail des salariés concernés par ce forfait en jours est décomptée chaque année par récapitulation du nombre de journées ou demi-journées travaillées.

La demi-journée s'entend comme le temps s'écoulant avant la pause prévue pour le déjeuner, ou le temps s'écoulant après la pause prévue pour le déjeuner.

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 et demi-journées travaillées ainsi que les jours de repos pris et leur qualification.

Ce document est rempli chaque mois puis un récapitulatif annuel est effectué. Il peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur. Lesdits documents sont détenus par chacune des parties.

c) Traitement des absences

Les absences indemnisées, les congés et les autorisations d'absence d'origine conventionnelle ainsi que les absences maladie non rémunérées doivent être déduites du nombre annuel de jours à travailler.

Pendant les périodes où le salarié est tenu de fournir sa prestation de travail, aucune suspension du contrat de travail inférieure à une journée entière ou à une demi-journée, selon la répartition choisie par le contrat de travail, ne peut entraîner de retenue sur salaire.

En cas d'absence non rémunérée, une retenue sur salaire sera effectuée selon le calcul suivant :

- la valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant le salaire réel mensuel par 22.

- la valeur d'une demi-journée de travail sera calculée en divisant le salaire réel mensuel par 44.

Le salaire réel mensuel s'entend comme la rémunération à laquelle le salarié peut prétendre pour un mois de travail complet.

Vingt-deux jours correspondent au nombre moyen mensuel de jours.

d) Traitement des entrées et sorties en cours de période de référence

Le nombre annuel maximum de jours fixé correspond à une année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congé payés.

Dans le cas contraire, ce nombre doit être appliqué au prorata.

Le forfait pourra être recalculé selon le raisonnement suivant :

- sur la base de 365 jours calendaires, on déduit 104 jours de repos hebdomadaire, 25 jours ouvrés de congés payés et 8 jours fériés chômés coïncidant avec des jours consacrés au travail.

Le forfait correspond donc à 228 jours, soit un différentiel de 10 jours par rapport aux 218 jours prévus par l'article L. 3121-44 du code du travail.

On peut dès lors considérer que le forfait correspond en réalité à 10 jours de repos supplémentaires.

Par conséquent, en cas d'entrée en cours d'année, ce raisonnement conduit à refaire le calcul précédent, mais en tenant compte des droits réels à congés payés pour l'année en cours.

A titre d'exemple : un collaborateur entre le 1er juillet 2011.

Il doit 125 jours de travail (c'est-à-dire 184 jours calendaires - 52 jours de repos hebdomadaire - 2 jours fériés tombant en pleine semaine - 5 jours de repos correspondant aux 10 jours de repos $\times 184/365$) et non 109 jours (218/2).

e) Dépassement

La durée annuelle de référence peut être dépassée sur la base du volontariat, confirmé par un accord individuel écrit conclu entre le salarié volontaire et l'employeur.

Le nombre maximal de jours travaillés ne peut excéder 225 jours par an ; sous réserve du respect des règles relatives au repos hebdomadaire légal, aux jours fériés chômés et aux congés payés.

Tout ou partie de ces jours pourront être payés, sous réserve d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur.

Ces jours pourront être également placés sur un compte épargne-temps, le cas échéant dans l'entreprise.

f) Rémunération

Celle-ci est fixée librement par les parties, sans nécessité, du fait de l'absence de référence horaire, de comparer son montant avec l'application des dispositions légales relatives aux majorations pour heures supplémentaires.

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction.

Celle-ci ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel applicable au salarié pour la durée légale du travail majorée de 10 % au minimum.

En cas de dépassement du plafond annuel de 218 jours (217 + 1), chaque jour de travail supplémentaire doit faire l'objet d'une rémunération majorée de 10 % au minimum.

g) Entretien annuel

Un entretien annuel individuel avec le salarié est organisé par l'employeur sur les thèmes suivants : charge de travail du salarié, organisation du travail dans l'entreprise, articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération.

Article 3

En vigueur étendu

Toute mise en place de forfaits annuels doit faire l'objet d'un accord individuel entre le salarié et l'employeur, formalisé par une clause au contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

Article 4

En vigueur étendu

Le comité d'entreprise est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfaits et sur les modalités de suivi de charge de travail des salariés concernés.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à la date de publication de l'arrêté d'extension.

Article 6

En vigueur étendu

Il sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes, conformément aux dispositions du code du travail.

Il est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales signataires.

Avenant n° 54 du 2 décembre 2011 relatif au départ en retraite

La FJP,

La FGMM CFDT ;

La FG FO ;

La FCMTM CFE-CGC ;

La fédération CSFV CFTC,

En vigueur étendu

Le présent avenant annule et remplace l'article IV-13 intitulé « Départ en retraite » de l'avenant n° 33 du 10 juin 2009.

Article 1er
En vigueur étendu

Chapitre IV
Contrat de travail
« Article IV-13
Départ en retraite

Le salarié qui part volontairement à la retraite, après en avoir informé par écrit son employeur, en respectant la durée de préavis conventionnelle, recevra une indemnité d'un montant égal à :

- 1/3 mois du salaire de référence pour une ancienneté comprise entre 1 et 5 ans ;
- 1/2 mois du salaire de référence pour une ancienneté supérieure à 5 ans jusqu'à 10 ans ;
- 1 mois du salaire de référence pour une ancienneté supérieure à 10 ans jusqu'à 15 ans ;
- 1 mois 1/2 du salaire de référence pour une ancienneté supérieure à 15 ans jusqu'à 20 ans ;
- 2 mois du salaire de référence pour une ancienneté supérieure à 20 ans jusqu'à 30 ans ;
- 2 mois 1/2 du salaire de référence pour une ancienneté supérieure à 30 ans.

Ladite indemnité est majorée de 35 % pour les ingénieurs et cadres ayant au moins 30 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis.

De plus, ladite indemnité est majorée, sous réserve de répondre aux conditions suivantes, de :

- 10 % pour un salarié qui avise l'employeur de son départ en retraite 1 an à l'avance ;
 - 5 % pour un salarié qui avise l'employeur de son départ en retraite 6 mois à l'avance.
- Il ne s'agit en aucun cas d'un délai de prévenance et si le départ en retraite ne se réalise pas dans les conditions mentionnées ci-dessus, lesdites majorations ne s'appliquent pas. »

Article 2
En vigueur étendu

Il sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail.
Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès de l'administration.

Avenant n° 58 du 19 septembre 2012 relatif à la prévoyance

FJP.

FGMM CFDT ;

FCMTM CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FG FO.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 5 du chapitre IX - Accord collectif de prévoyance relatif aux garanties rentes éducation et rentes de conjoint en instaurant un montant annuel de rente minimal.

Article 1er
En vigueur étendu

Sont ainsi modifiés et remplacés les articles suivants (les modifications et ajouts sont portés dans le texte initial en gras).

« Article 3
Garanties décès

2. Rente éducation OCIRP

Une rente éducation sera versée à chacun des enfants à charge d'un salarié décédé ou en invalidité absolue et définitive.

Sont considérés comme enfants à charge :

- tous les enfants âgés de moins de 18 ans, sans condition ;
- les enfants âgés de moins de 26 ans révolus, sous conditions :
- 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 ou 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 travailleurs handicapés.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est reconnue en invalidité équivalente 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 et 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.

La rente éducation est égale pour chacun des enfants à charge à :

- 10 % du salaire annuel brut au profit des enfants à charge jusqu'à 11 ans révolus ;
- 15 % du salaire annuel brut au profit des enfants à charge de 12 ans à 17 ans révolus ;
- 20 % du salaire annuel brut au profit des enfants à charge de 18 ans à 26 ans révolus, sous conditions.

Le montant annuel de la rente éducation ne pourra être inférieur à 2 000 €, y compris pour les rentes en cours de service à la date de mise en place du présent avenant.

Le montant des rentes est doublé pour les orphelins de père et de mère.

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal au salaire brut perçu au cours des 12 derniers mois civils précédant l'arrêt de travail.

Revalorisation de la rente éducation

Les rentes sont revalorisées chaque année en fonction d'un coefficient déterminé par l'OCIRP.

3. Rente de conjoint OCIRP (1)

En cas de décès d'un salarié, il sera versé au conjoint survivant, à son concubin justifiant de 2 ans de vie commune avec le salarié décédé ou partenaire lié par un Pacs, une rente d'un montant égal à 10 % du salaire annuel brut.

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, ce délai de 2 ans n'est pas exigé.

Cette rente sera versée jusqu'à l'âge normal prévu pour le paiement de la pension de réversion à taux plein du régime de retraite complémentaire ARRCO au conjoint survivant.

La situation du concubin et du partenaire lié par un Pacs est assimilée à celle d'un conjoint survivant pour le service de la rente.

Le montant annuel de la rente temporaire de conjoint ne pourra être inférieur à 1 500 €, y compris pour les rentes en cours de service à la date de mise en place du présent avenant.

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal au salaire brut perçu au cours des 12 derniers mois civils précédant l'arrêt de travail.

Revalorisation de la rente de conjoint

Les rentes sont revalorisées chaque année en fonction d'un coefficient déterminé par l'OCIRP. »

(1) Le point 3, intitulé « Rente de conjoint OCIRP », de l'article 3 (article 1er du présent avenant) est exclu de l'extension comme étant contraire au principe d'égalité (Conseil d'Etat, 1re et 6e sous-sections réunies, 30 septembre 2011, n° 341821).

(Arrêté du 18 décembre 2013 - art. 1)

Article 2 En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au 1er janvier 2012.

Par ailleurs les parties signataires sont convenues d'en demander l'extension.

Avenant n° 60 du 17 décembre 2013 modifiant l'avenant n° 4 du 27 avril 1993 (et ses différents avenants) relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre

FJP.

CSFV CFTC ;

FG FO ;

FGMM CFDT ;

FCMTM CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux décident de la mise en conformité du régime de prévoyance avec la réglementation en vigueur concernant la définition du personnel bénéficiaire des garanties au regard du décret du 9 janvier 2012.

Article 1er

En vigueur étendu

Le premier paragraphe de l'article 1er concernant le champ d'application est modifié comme suit :

« Il est institué un régime de prévoyance au profit du personnel non cadre des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente 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.

Ce régime de prévoyance lui assure le service :

- de prestations complémentaires à celles servies par la sécurité sociale en cas d'incapacité temporaire ou d'invalidité ;
- d'un capital et de rentes d'éducation et de conjoint, en cas de décès, dans les conditions définies ci-après. »

Article 2

En vigueur étendu

Les nouvelles dispositions prévues par le présent avenant prennent effet à compter du 1er avril 2014.

Article 3

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 parties signataires en demandent l'extension.

Avenant n° 61 du 17 décembre 2013 modifiant l'avenant n° 5 du 27 avril 1993 (et ses différents avenants) relatif au régime de prévoyance du personnel cadre

FJP.

FGMM CFDT ;

CSFV CFTC ;

FG FO ;

FCMTM CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux décident de la mise en conformité du régime de prévoyance avec la réglementation en vigueur concernant la définition du personnel bénéficiaire des garanties au regard du décret du 9 janvier 2012.

Article 1er

En vigueur étendu

Le premier paragraphe de l'article 1er concernant le champ d'application est modifié comme suit :

« Il est institué un régime de prévoyance au profit du personnel cadre affilié au régime de retraite et de prévoyance des cadres des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention.

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.

Ce régime de prévoyance lui assure le service :

- de prestations complémentaires à celles servies par la sécurité sociale en cas d'incapacité temporaire ou d'invalidité ;
- de rentes d'éducation et de conjoint, en cas de décès, dans les conditions définies ci-après. »

Article 2
En vigueur étendu

Les nouvelles dispositions prévues par le présent avenant prennent effet à compter du 1er avril 2014.

Article 3
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 parties signataires en demandent l'extension.

Avenant n° 64 du 16 février 2015 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

FJP.

FGMM CFDT ;

FCMTM CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FG FO construction.

Préambule

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que cette instance paritaire leur permet d'avoir une connaissance du secteur des industries des jeux et jouets et de la puériculture, afin de pouvoir mener des actions en adéquation avec les spécificités de la profession.

Ce nouvel accord a pour objectif de redéfinir les missions de cette instance paritaire, afin de les actualiser, notamment par rapport aux dispositions légales et réglementaires relatives à la formation professionnelle (loi n° 2014-288 du 5 mars 2014).

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes, désignée ci-après sous l'abréviation CPNEFP, a pour vocation de contribuer à améliorer la situation de l'emploi dans la branche et à éviter, dans toute la mesure du possible, que l'évolution technique ou économique n'ait des conséquences dommageables sur l'emploi.

Elle contribue également à la réflexion sur la politique de formation de la branche, afin de permettre d'anticiper les mutations et évolutions socio-économiques. A cet égard, les parties signataires rappellent la véritable importance qu'elles attachent à la valorisation et au renforcement, par la formation, des qualifications et des compétences du personnel, atouts pour l'entreprise, pour le développement de l'emploi et pour l'évolution de carrière du salarié.

Les partenaires sociaux souhaitent que la politique de formation initiée depuis plusieurs années se poursuive, les différents accords paritaires signés depuis la mise en place de la nouvelle convention collective nationale (idcc 1607) en 1991 étant le reflet d'une politique contractuelle dynamique. Ils estiment primordial de définir une politique de formation adaptée en permanence à une économie en constante mouvance.

Cet avenant annule et remplace toutes les dispositions antérieures relatives à ladite instance.

I. - Mission de la CPNEFP

En vigueur étendu

La CPNEFP a essentiellement une mission générale, au niveau de la branche, de concertation, d'étude et d'information dans les domaines de l'emploi et de la promotion de la politique de formation, ayant pour objet :

A. - Au titre de l'emploi :

- de permettre de développer une politique d'information et de concertation sur les problèmes généraux de l'emploi, de façon à mettre en perspective les évolutions de l'emploi conséquences de l'évolution du contexte économique et notamment de l'incidence sur l'emploi des mutations liées à celles des différents acteurs économiques mais aussi à l'introduction du déploiement des nouvelles technologies et réglementations ;
- de procéder à l'examen, au niveau de la branche, de toutes études permettant une meilleure connaissance de la nature des emplois, une meilleure corrélation entre définition des emplois et formations correspondantes ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels 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 les conditions de mise en oeuvre des moyens de reclassement et de réadaptation et de participer, si nécessaire, à cette mise en oeuvre.

B. - Au titre de la formation :

- de proposer les orientations à donner à la politique de formation de la profession en précisant les priorités à retenir notamment, en identifiant les besoins en formation et en favorisant la mise en place de parcours de professionnalisation, notamment en étudiant toutes les possibilités de mise en place de CQP de branche ;
- de formuler toutes les observations et propositions utiles, et notamment de préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formations, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;

- de piloter les travaux de l'observatoire des métiers qu'elle missionne, de décider de la diffusion des résultats de ses travaux et d'en déterminer le budget ;
- d'établir la liste des formations éligibles au titre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur ;
- d'établir la liste des CFA qui bénéficieront du transfert d'une partie des fonds versés à l'OPCA, le cas échéant ;
- d'établir des qualifications professionnelles ;
- d'assurer la promotion de la formation professionnelle et de favoriser les contacts avec les institutionnels ;
- d'examiner tous les 3 ans le bilan de la mise en oeuvre des dispositions conventionnelles relatives à la formation professionnelle, bilan établi par l'OPCA ;
- de procéder à l'examen ;
- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant de l'Etat ;
- de l'évolution des certificats de qualification professionnelle, notamment dans le cadre des contrats de professionnalisation.

Pour la réalisation de ses missions, la CPNEFP s'appuie notamment sur les études réalisées par l'observatoire des métiers et sur les éléments fournis par la SPP de la branche.

II. - Composition

En vigueur étendu

La CPNEFP est composée :

- du collège salariés comprenant un représentant titulaire et un représentant suppléant de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche et signataires du présent accord (1) ;
 - du collège employeurs, comprenant un nombre de représentants égal à celui du collège salariés.
- La présidence et la vice-présidence sont assurées de façon alternée au maximum tous les 2 ans par la délégation des salariés et la délégation des employeurs, chaque représentant étant désigné par son collègue respectif.

(1) Les termes « et signataires du présent accord » mentionnés au premier tiret du premier alinéa de l'article II sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'accord national interprofessionnel étendu du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi.

(ARRÊTÉ du 5 novembre 2015 - art. 1)

III. - Fonctionnement de la CPNEFP

En vigueur étendu

A. - Organisation des réunions

Il appartient à la CPNEFP de fixer la périodicité de ses réunions, étant précisé qu'elles ne devront pas être inférieures à une réunion par semestre. D'autres réunions peuvent être organisées soit à la demande conjointe du président et du vice-président, soit à la demande d'au moins la moitié de ses membres.

La charge du secrétariat de la commission incombe à l'organisation professionnelle.

Les membres suppléants sont convoqués en même temps que les titulaires et reçoivent les mêmes documents.

En cas d'absence d'un membre titulaire, son suppléant le remplace et bénéficie de droits identiques à ceux du titulaire remplacé.

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

B. - Liens avec la commission nationale paritaire

La CPNEFP est une instance consultative dépendant de la commission nationale paritaire.

La CPNEFP traite exclusivement des questions relatives à l'emploi et à la formation des salariés sous l'impulsion de la commission paritaire nationale.

Les décisions prises par la CPNEFP ne sont effectives qu'après validation par la commission nationale paritaire. Seule cette dernière est habilitée à signer les accords de branche qui constituent les avenants à la convention collective nationale.

C. - Remboursement des frais de déplacement

Ces derniers sont effectués selon les modalités prévues par les dispositions de la présente convention collective nationale (idcc 1607) en son article III-2, paragraphe 1.

IV. - Entrée en vigueur et dépôt

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur au 1er mars 2015.

Il sera déposé à la direction générale du travail et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes, conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du livre Ier du code du travail.

Avenant n° 65 du 1er avril 2015 modifiant l'article 2 du chapitre IX de la convention

La FJP,

La FGMM CFDT ;

La FCMTM CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FG FO construction,

En vigueur étendu

L'article 2 du chapitre IX « Remboursement des frais forfaitaires aux délégués syndicaux » est modifié comme suit :

« A compter du 1er avril 2015, les taux de remboursement des frais forfaitaires de déplacement et d'hébergement dus à la participation aux commissions paritaires, dans les limites fixées par l'article III-2 de la convention collective, premier paragraphe, sont :

- frais de transport : sur la base du tarif SNCF 2e classe ;

- repas : 6 fois le minimum garanti de l'année en cours ;

- petit déjeuner et chambre : 22 fois le minimum garanti de l'année en cours.

Le minimum garanti pour l'année 2015 est de 3,52 €. La révision du barème s'effectue chaque année au 1er janvier sur la base du minimum garanti. »

Le présent avenant prendra effet à compter du 1er avril 2015.

Avenant n° 67 du 22 mai 2015 relatif à la formation professionnelle

FJP.

CSFV CFTC ;

FGMM CFDT ;

FCMTM CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de poursuivre une politique de branche en matière de formation professionnelle dynamique, performante et en capacité de répondre aux attentes des salariés et des entreprises.

Pour ce faire, ils considèrent que la formation tout au long de la vie contribue à renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises dans un contexte économique en évolution constante et constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels des salariés, leur permettant de s'adapter aux mutations incontournables de certains métiers.

Le présent accord confirme que la formation reste le moyen privilégié pour entretenir et développer les qualifications du personnel, permettant de renforcer et de valoriser les compétences, avec pour objectifs le maintien, voire le développement, de l'emploi et l'accroissement de la compétitivité des entreprises. Pour ce faire, les partenaires sociaux rappellent l'importance du déploiement d'une démarche prospective métiers et s'appuient pour cela sur les travaux de l'observatoire des métiers ainsi que sur ceux de la CPNEFP.

En effet, la réalisation des objectifs du présent accord passe par une démarche d'évaluation des besoins, afin de pouvoir mettre en adéquation les compétences du personnel avec l'évolution des métiers et des emplois nécessaires au sein des entreprises.

Le présent accord est conclu en application des 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 s'inscrit dans le chapitre II de la convention collective des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes (idcc 1607), qui traite dans son article II-2 de la formation.

Il annule et remplace les dispositions des avenants nos 23,24,25,29,36,41,47,52,53,55,57 et 63.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puéri-culture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes (idcc 1607).

Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux signataires estiment indispensable de tenir compte des contextes socio-économiques hétérogènes, qui constituent la caractéristique de la branche professionnelle, pour définir la politique de formation la plus adéquate aux attentes diversifiées des salariés et des entreprises.

C'est la raison pour laquelle ils ont décidé de décliner ce principe dans la définition de la politique de qualification et de certification de la branche.

Ils soulignent l'importance de la formation initiale sanctionnée par des diplômes de l'enseignement technologique et professionnel, notamment les cursus préparés dans le cadre de l'alternance.

Ils reconnaissent aussi le besoin de disposer d'un enseignement supérieur de qualité, adapté aux spécificités des métiers de la branche, notamment dans les domaines de la création, de la sécurité et de la conformité des produits, du marketing, du commercial et de la communication.

Ils estiment indispensable d'améliorer l'adéquation entre lesdits cursus et les besoins en compétences, permettant de mieux répondre aux évolutions économiques et organisationnelles.

Ils préconisent de mettre en place des référentiels de formation, cela afin d'atteindre le même objectif.

Article 2.1

En vigueur étendu

- anticiper l'évolution des métiers ;
- initier une démarche de certification et de qualification ;
- définir les modalités de financement ;
- la promotion de l'égalité femmes-hommes dans l'accès à la formation, comme prévu par les dispositions de l'article IV-7 de la convention collective des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes (idcc 1607).

Article 2.2

En vigueur étendu

- les salarié(e)s dont l'adaptabilité aux mutations de leur métier devient prégnante ;
- les salarié(e)s n'ayant pas bénéficié d'une action de formation depuis 3 ans ;
- les femmes et en particulier celles qui reprennent leur activité après un congé de maternité ou un congé parental ;
- les hommes qui reprennent leur activité après un congé parental ;
- les salarié(e)s de 45 ans et plus ainsi que les salarié(e)s seniors ;
- les travailleurs handicapés.

Article 3

En vigueur étendu

Article 3.1

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux signataires soulignent l'importance des travaux réalisés par ledit observatoire, travaux diligentés et dont les résultats sont examinés par la CPNEFP, afin que cette instance puisse décider des suites à donner.

Ces travaux répondent à différents objectifs comme :

- la réalisation d'études prospectives ;
- la réalisation d'une cartographie des métiers par domaines et fiches métiers et de l'analyse des activités et des compétences ;
- la réalisation d'un panorama de la branche permettant de dresser un « portrait » statistique quantitatif et qualitatif : effectifs par secteurs, par métiers et répartition géographique.

Son champ d'intervention est national et, le cas échéant, des actions pourraient être menées en commun avec des observatoires nationaux, locaux, voire européens.

Le budget de fonctionnement de l'observatoire est fixé par la CPNEFP en corrélation avec la SPP ; son financement est assuré par l'OPCA, dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

Article 3.2

En vigueur étendu

Cette instance paritaire assure le comité de pilotage de l'observatoire des métiers et effectue, entre autres, les missions indiquées dans le paragraphe 3.1 ci-dessus ainsi que celles figurant dans l'avenant 64, paragraphe B. Les partenaires sociaux signataires soulignent l'importance du rôle de cette instance paritaire chargée de mettre en oeuvre les dispositions du présent accord, en définissant, à partir des éléments communiqués par l'observatoire des métiers, la politique de formation de la branche et en proposant toute orientation à la commission paritaire et/ou à la section paritaire professionnelle.

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent l'importance que revêt cette typologie de formation qui s'organise dans le cadre de l'apprentissage et de la professionnalisation (contrat de professionnalisation et période de professionnalisation).

Article 4.1

En vigueur étendu

L'apprentissage reste une voie de formation initiale privilégiée permettant l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre.

Les parties signataires examinent les possibilités de développer le recours à ce dispositif et, pour cela, déploient une communication visant à expliciter ce type de contrat.

Article 4.2 En vigueur étendu

Les partenaires sociaux signataires entendent poursuivre le déploiement de ce type de contrat, qui permet aux jeunes comme aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus d'acquérir une qualification professionnelle facilitant leur insertion, cela conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'objectif de ce dispositif est de permettre d'obtenir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un CQP ou un CQPI ; un accord paritaire ultérieur en déterminera les conditions de reconnaissance dans la grille des classifications, pour les CQP ou CQPI inscrits au RNCP.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance à durée déterminée ou à durée indéterminée, avec une action de professionnalisation.

Lorsque le contrat de professionnalisation est conclu à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à 24 mois.

Lorsque le contrat de professionnalisation est conclu à durée indéterminée, la durée de professionnalisation durant laquelle sont mises en oeuvre les actions de professionnalisation est comprise entre 6 et 24 mois.

Dans tous les cas, la durée de formation est comprise entre un minimum de 150 heures, sans pouvoir excéder 1 200 heures.

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si :

1. Le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;
2. Le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification visée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation.

Le recours au tutorat est obligatoire pour chaque contrat de professionnalisation, le tuteur étant choisi parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, cela sur la base du volontariat et dès lors qu'il justifie au moins de 2 années dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Les missions du tuteur sont les suivantes :

1. Accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
2. Organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
3. Veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
4. Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
5. Participer à l'évaluation du suivi de la formation.

L'employeur doit lui permettre de disposer du temps nécessaire à sa mission de tuteur.

L'OPCA prend en charge, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les dépenses liées à l'exercice du tutorat.

Article 4.3 En vigueur étendu

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation alternant enseignements théorique et pratique, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée et de salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou de salariés sous contrat unique d'insertion (en contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée).

Les actions de formation qui peuvent être suivies par les salariés mentionnés ci-dessus sont :

1. Soit enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles, prévues à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
2. Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interprofessionnelle ;
3. Des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par l'article D. 6113-2 du code du travail, issu du décret du 13 février 2015 cité en référence (la communication en français, l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique, l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique, l'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe, etc.) ;
4. Des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation).

Le socle de connaissances et de compétences professionnelles mentionné ci-dessus est constitué de l'ensemble des connaissances et des compétences professionnelles qu'il est utile pour un individu de maîtriser, afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle. Ce socle doit être apprécié dans un contexte professionnel. Ces connaissances et compétences sont également utiles à la vie sociale, civique et culturelle de l'individu.

Les formations relatives à l'acquisition des compétences et connaissances peuvent être proposées indépendamment les unes des autres. Elles peuvent comprendre une évaluation préalable des compétences et des connaissances des bénéficiaires de l'action de formation. La modularisation des formations et l'évaluation préalable visent, par une bonne utilisation des acquis de la personne, à permettre l'adaptation de l'action de formation aux besoins de celle-ci.

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, 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.

La durée minimale de la formation reçue dans le cadre de la période de professionnalisation est fixée, pour chaque salarié bénéficiaire d'une période de professionnalisation, à 70 heures réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

1. Aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;
2. Aux formations financées dans le cadre de l'abondement du compte personnel de formation du salarié (voir ci-dessus) ;
3. Aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle (inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation).

Modalités de mise en oeuvre

La période de professionnalisation peut être mise en oeuvre à l'initiative du salarié ou à celle de l'employeur. Toutefois, le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ces périodes de professionnalisation ne peut, sauf accord de l'employeur ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Par ailleurs, dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de ces périodes, d'au moins 2 salariés.

Pour chaque salarié en période de professionnalisation, l'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Ce tutorat est mis en oeuvre selon les modalités précisées dans l'article 4.1.

Modalités des actions de formation

Les actions de formation effectuées dans le cadre de la période de professionnalisation se déroulent en principe pendant le temps de travail. Elles peuvent toutefois

également se dérouler, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail, à l'initiative :

- du salarié dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) ;
- de l'employeur, avec l'accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation. Lorsque des actions de formation se déroulent en dehors du temps de travail, l'employeur doit définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues ;
- par ailleurs, par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du compte personnel de formation, dans la limite de 80 heures sur une même année civile. Dans ce cas, le salarié et l'employeur doivent prendre des engagements mutuels :
- d'un côté, l'entreprise s'engagera à permettre au salarié d'accéder en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Elle devra également prendre en compte les efforts accomplis par le salarié ;
- pour sa part, le salarié s'engagera à suivre avec assiduité la formation et à satisfaire aux évaluations prévues.

Article 5

En vigueur étendu

Article 5.1

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2015 et afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation qui contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations.

Article 5.2

En vigueur étendu

Les salariés acquièrent des heures destinées à alimenter leur compte personnel de formation.

Article 5.3

En vigueur étendu

Le CPF est alimenté à hauteur de 24 heures par an jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par an, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Article 5.4

En vigueur étendu

L'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué (application de l'arrondi au nombre entier supérieur).

Article 5.5

En vigueur étendu

Le CPF est un droit attaché à la personne et non à son statut et est intégralement transférable en cas de perte d'emploi, et ce quel que soit le motif de la rupture du contrat de travail ou en cas de période de chômage. En effet, le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation.

Article 5.6

En vigueur étendu

Le compte personnel de formation est géré par la Caisse des dépôts et consignations.

Le titulaire doit aller sur le site suivant : <http://www.moncompteformation.gouv.fr/>, et créer son compte à partir de son nom, son numéro de sécurité sociale et son identifiant/mot de passe.

Aucune date limite pour activer son CPF n'a été fixée. Le titulaire du compte doit toutefois inscrire ses heures de DIF au plus tard lors du premier projet de formation.

Le titulaire du compte accède à son espace personnel sécurisé qui lui permet de saisir ses heures de DIF, d'avoir des informations sur les formations éligibles au CPF, de faire une demande de formation, etc.

Article 5.7

En vigueur étendu

Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite. Il est toutefois précisé que si le salarié ayant fait valoir ses droits à la retraite reprend par la suite une activité salariée, son compteur sera automatiquement de nouveau crédité.

Article 5.8
En vigueur étendu

Le salarié doit renseigner les heures acquises et non utilisées au titre du DIF au 31 décembre 2014 dans le « système d'information du compte personnel de formation » dès réception de l'attestation DIF ou de la fiche de paie des mois de décembre 2014 ou de janvier 2015.

En priorité, les heures de DIF acquises par le salarié et non utilisées au 31 décembre 2014 sont mobilisables :

- jusqu'au 1er janvier 2021 ;
- dans les conditions du CPF ;
- et peuvent être complétées par les heures inscrites au CPF, dans la limite de 150 heures.

Article 5.9
En vigueur étendu

Sont éligibles au CPF :

1. L'accompagnement des candidats à la validation des acquis de l'expérience ;
2. Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
3. Les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le RNCP ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
4. Les formations sanctionnées par un CQP ou CQPI ;
5. Les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire CNCP.

Article 5.10
En vigueur étendu

Les formations 3, 4 et 5 figurent sur une liste élaborée par les partenaires sociaux :

1. Liste élaborée par la CPNEFP de la branche, pour les salariés de la branche, cela à partir des priorités définies en matière de formation ;
2. Liste nationale interprofessionnelle élaborée par le COPANEF ;
3. Liste élaborée par le COPAREF de la région où travaille le salarié (et non pas du lieu de résidence ou du lieu du siège social).

Les listes n° 1 et n° 2 recensent les qualifications utiles à l'évolution professionnelle des salariés au regard des métiers et des compétences recherchés (notamment les formations facilitant l'évolution professionnelle des salariés exposés à des facteurs de risques professionnels et susceptibles de mobiliser leur compte personnel de prévention de la pénibilité).

Article 5.11
En vigueur étendu

- a) Hors temps de travail : utilisation libre du compte.
- b) Pendant le temps de travail : le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur, en respectant les délais de prévenance fixés dans le code du travail. Les frais pédagogiques et annexes sont pris en charge par l'OPCA, selon les modalités définies par la section paritaire professionnelle et par l'OPCA.

Article 5.12
En vigueur étendu

Le financement du CPF est assuré par la contribution spécifique de 0,2 % prévue à cet effet et versée à l'OPCA dans le cadre du 1 %. En cas de gestion interne du CPF prévue par accord d'entreprise, il appartient à l'entreprise de financer le CPF de ses salariés en application dudit accord.

Les frais de formation (coûts pédagogiques et frais annexes) et les rémunérations (CPF sur le temps de travail, dans la limite des coûts pédagogiques et frais annexes pris en charge par l'OPCA) sont pris en charge par l'OPCA, dans la limite des heures inscrites sur le compte CPF du bénéficiaire et selon les modalités définies par les instances paritaires.

Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) participe au financement lorsque le salarié mobilise son CPF dans le cadre d'un congé individuel de formation (CIF).

Eventuellement, le salarié peut participer en cas de « reste à charge » et sous réserve de recueillir son accord exprès.

Article 5.13
En vigueur étendu

Le CPF a vocation à s'articuler avec tous les dispositifs de formation en vigueur (plan de formation, période de professionnalisation, CIF, à l'exception du contrat de professionnalisation et du contrat d'apprentissage).

Lorsque la durée de la formation initiée au titre du CPF est supérieure au nombre d'heures inscrit sur le compte, celle-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'un abondement en heures complémentaires au titre de la période de professionnalisation, pour assurer le financement de cette formation.

Article 6
En vigueur étendu

Article 6.1

En vigueur étendu

L'entretien professionnel s'adresse à tous les salariés, quelle que soit la taille de l'entreprise ; il doit se dérouler tous les 2 ans. Toutefois, il doit être systématiquement proposé à tout salarié qui reprend son activité après une période d'interruption due à :

- un congé de maternité ;
- un congé parental à temps plein ou à temps partiel ;
- un congé d'adoption ;
- un congé de soutien familial ;
- un congé sabbatique ;
- une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- un arrêt maladie de plus de 6 mois ;
- un mandat syndical.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel doit faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a effectivement bénéficié des entretiens professionnels prévus au cours des 6 dernières années.

Il permet également de s'assurer que, au cours de ces 6 dernières années, le salarié a :

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

Un compte rendu de l'état des lieux est alors rédigé durant cet entretien et une copie est remise au salarié.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, dans les entreprises de plus de 50 salariés, tout salarié qui n'aura pas bénéficié d'un entretien professionnel tous les 2 ans et d'au moins deux des trois actions suivantes : une formation, des éléments de certification par la formation ou la VAE, une progression professionnelle ou salariale, aura droit à un abondement correctif.

En outre, l'employeur devra verser à l'OPCA une pénalité sous forme de somme forfaitaire.

Article 6.2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux signataires souhaitent donner une véritable portée aux dispositions relatives à la validation des acquis des salariés, cela aussi bien dans le cadre du suivi de modules de formation certifiants définis par la branche J/P que dans celui du dispositif de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Ils soulignent l'importance d'organiser une information des entreprises dans l'objectif du développement de la validation des acquis.

La VAE peut être organisée dans le cadre du plan de formation.

Article 6.3

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que tout salarié sur son initiative peut identifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles grâce à ce moyen. Cela lui permet de faire répertorier ses diplômes, formations et autres expériences qu'il juge utile d'y voir figurer.

Ce document reste la propriété du salarié, qui en garde la responsabilité de constitution, d'utilisation et d'actualisation. Il peut ainsi mieux faire valoir ses compétences et mieux gérer l'évolution de son projet professionnel.

Ce document peut être géré par le salarié au plan européen, le salarié devant s'inscrire auprès d'Europass.

Article 7

En vigueur étendu

Article 7.1

En vigueur étendu

Ces entreprises doivent verser à l'OPCA, avant le 1er mars de chaque année, 0,55 % auquel s'ajoute 0,05 % des rémunérations versées pendant l'année précédente, soit une obligation globale de 0,60 %.

Article 7.2

En vigueur étendu

Ces entreprises doivent verser à l'OPCA, avant le 1er mars de chaque année, 1 % auquel s'ajoute 0,10 % des rémunérations versées pendant l'année précédente, soit une obligation globale de 1,10 %.

Article 7.3

En vigueur étendu

Ces entreprises doivent verser à l'OPCA, avant le 1er mars de chaque année, 1 % auquel s'ajoute 0,20 % des rémunérations versées l'année précédente, soit une obligation globale de 1,20 %.

Ces contributions additionnelles sont versées au titre du plan de formation et pour une durée de 2 années, à l'issue desquelles un bilan dudit accord sera effectué, comme prévu par les dispositions de l'article 8 ci-après.

Les modalités de mise en oeuvre de ces dispositions financières (art. 7.1, 7.2 et 7.3) seront définies par la SPP de la branche, qui les proposera au conseil d'administration de l'OPCA.

Lesdites dispositions (art. 7.1, 7.2 et 7.3) entreront en vigueur en février 2016, date de la collecte effectuée sur l'assiette constituée par les rémunérations versées en 2015.

Article 8
En vigueur étendu

Les partenaires sociaux signataires effectueront, dans le cadre de la CPNEFP, le bilan de la mise en oeuvre dudit accord tous les 2 ans, soit, pour la première fois, en 2018.

Article 9
En vigueur étendu

Les modalités de fonctionnement de ladite instance paritaire sont définies dans la convention tripartite signée le 1er février 2012. Cette instance paritaire est composée de deux collèges, respectivement l'organisation professionnelle et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche et signataires de l'accord de branche et de ladite convention ; l'article 1.3 de la convention tripartite - la composition d'une SPP - précise le nombre de représentants, les modalités de désignation, y compris pour la présidence et la vice-présidence.

Article 10
En vigueur étendu

Les partenaires sociaux désigneront l'organisme paritaire collecteur agréé dans un accord ultérieur.

Article 11
En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 22 mai 2015. Il sera déposé à la direction générale du travail et de l'emploi et au secrétariat-greffe des prud'hommes et fera l'objet d'une demande d'arrêté d'extension, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Textes Salaires

Avenant n° 28 du 31 octobre 2006 relatif aux salaires

Fédération française des industries jouet, puériculture (jeux, jouets, articles de fête et ornements de Noël, voitures d'enfants, articles de puériculture, modélisme et industries connexes).

Fédération générale des mines et de la métallurgie (FGMM) CFTD ;
Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC.

En vigueur étendu

Article 1er

La grille des salaires minima conventionnels de l'article 3 du chapitre IX " Mises à jour et avenants " est établie comme suit :
Salaires minima conventionnels

(En euros)

	EN EUROS						GRILLE de calcul ancienneté
	de 0 à 3 ans	de 3 à 6 ans	de 6 à 9 ans	de 9 à 12 ans	De 12 à 15 ans	Plus de 15 ans	
115	1 254	1 258	1 262	1 266	1 275	1 285	692
118	1 256	1 265	1 274	1 283	1 295	1 309	696
123	1 258	1 272	1 286	1 300	1 315	1 333	717
130	1 260	1 279	1 298	1 317	1 335	1 357	746
138	1 264	1 287	1 310	1 334	1 357	1 380	779
143	1 270	1 294	1 318	1 342	1 366	1 390	800
155	1 325	1 350	1 376	1 401	1 427	1 452	850
170	1 360	1 387	1 414	1 442	1 469	1 496	912
180	1 416	1 444	1 473	1 501	1 530	1 559	954
190	1 471	1 501	1 530	1 560	1 590	1 620	995
200	1 527	1 558	1 589	1 620	1 651	1 682	1 036
212	1 594	1 627	1 660	1 692	1 725	1 757	1 086
220	1 639	1 673	1 706	1 740	1 773	1 807	1 120
255	1 833	1 871	1 909	1 947	1 985	2 023	1 265
290	2 028	2 070	2 112	2 155	2 197	2 239	1 410
310	2 140	2 185	2 230	2 274	2 319	2 364	1 493
330	2 251	2 299	2 346	2 393	2 440	2 488	1 576
370	2 589	2 593	2 600	2 631	2 683	2 735	1 742
440	2 865	2 926	2 987	3 047	3 108	3 169	2 033
480	3 087	3 153	3 219	3 285	3 351	3 417	2 199
520	3 310	3 381	3 452	3 523	3 594	3 665	2 365
560	3 533	3 609	3 685	3 761	3 837	3 912	2 531

Article 2

Le présent avenant prendra effet à compter du 1er janvier 2007.

Il sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes, conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du livre Ier a du code du travail.

Fait à Paris, le 31 octobre 2006. Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 13 février 2007, art. 1er).

Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 13 février 2007, art. 1er).

Avenant n° 30 du 27 septembre 2007 relatif aux salaires au 1er janvier 2008 (1)

Fédération française des industries jouet-puériculture (jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, voiture d'enfants, articles de puériculture, modélisme et industries connexes).

Fédération générale des mines et de la métallurgie (FGMM) CFTD ;

Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ;

Fédération générale du BTP bois et ses activités annexes CGT-FO.

Article 1 En vigueur étendu

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et des dispositions de l'article L. 133-12-3 du code du travail.

(Arrêté du 5 mars 2008, art. 1er).

La grille des salaires minima conventionnels de l'article 3 du chapitre IX « Mises à jour et avenants » est établie comme suit :

Salaires minima conventionnels

(En euros.)

COEF.	DE 0 à 3 ans	DE 3 à 6 ans	DE 6 à 9 ans	DE 9 à 12 ans	DE 12 à 15 ans	+ 15 ans	GRILLE de calcul ancienneté
115	1 280	1 301	1 322	1 343	1 364	1 385	701
118	1 287	1 308	1 329	1 350	1 372	1 393	705
123	1 294	1 316	1 338	1 359	1 381	1 403	727
130	1 300	1 323	1 345	1 368	1 391	1 413	756
138	1 307	1 331	1 354	1 378	1 402	1 425	790
143	1 312	1 336	1 361	1 385	1 409	1 434	811
155	1 343	1 369	1 395	1 420	1 446	1 472	861
170	1 378	1 406	1 434	1 462	1 489	1 517	924
180	1 435	1 464	1 493	1 522	1 551	1 580	967
190	1 491	1 521	1 551	1 582	1 612	1 642	1 008
200	1 548	1 579	1 611	1 642	1 674	1 705	1 050
212	1 616	1 649	1 682	1 715	1 748	1 781	1 101
220	1 661	1 695	1 729	1 763	1 797	1 831	1 135
255	1 858	1 896	1 935	1 973	2 012	2 050	1 282
290	2 055	2 098	2 141	2 184	2 227	2 270	1 429
310	2 169	2 214	2 260	2 305	2 350	2 396	1 513
330	2 281	2 329	2 377	2 425	2 473	2 521	1 597
370	2 682	2 735	2 788	2 841	2 894	2 947	1 766
440	2 904	2 965	3 027	3 089	3 151	3 213	2 060
480	3 129	3 196	3 262	3 329	3 396	3 463	2 229
520	3 355	3 427	3 499	3 570	3 642	3 714	2 397
560	3 581	3 658	3 735	3 812	3 889	3 965	2 565

Article 2 En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet à compter du 1er janvier 2008.

Il sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes, conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du livre Ier a du code du travail.

Accord n° 31 du 21 octobre 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2009

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et 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 23 février 2009, art. 1er)

Fédération française des industries jouet-puériculture (jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, voitures d'enfants, articles de puériculture, modélisme et industries connexes).

Fédération générale des mines et de la métallurgie (FGMM) CFTD ;

Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ;

Fédération générale du BTP bois et ses activités annexes CGT-FO.

Article 1 En vigueur étendu

La grille des salaires minima conventionnels de l'article 3 du chapitre IX « Mises à jour et avenants » est établie comme suit :

Salaires minima conventionnels

(En euros.)

COEFFICIENT	DE 0 à 3 ans	DE 3 à 6 ans	DE 6 à 9 ans	DE 9 à 12 ans	DE 12 à 15 ans	PLUS de 15 ans	GRILLE de calcul ancienneté
115	1 321	1 342	1 364	1 385	1 406	1 428	712
118	1 326	1 347	1 369	1 390	1 412	1 433	716
123	1 333	1 355	1 377	1 399	1 422	1 444	738
130	1 339	1 362	1 385	1 408	1 431	1 454	767
138	1 346	1 370	1 394	1 418	1 442	1 466	802
143	1 351	1 376	1 400	1 425	1 450	1 474	823
155	1 383	1 409	1 435	1 462	1 488	1 514	874
170	1 419	1 447	1 475	1 503	1 532	1 560	938
180	1 478	1 507	1 537	1 566	1 596	1 625	982
190	1 536	1 567	1 597	1 628	1 659	1 689	1 023
200	1 594	1 626	1 658	1 690	1 722	1 754	1 066
212	1 664	1 698	1 731	1 765	1 798	1 832	1 118
220	1 711	1 746	1 780	1 815	1 849	1 884	1 152
255	1 914	1 953	1 992	2 031	2 070	2 109	1 301
290	2 117	2 161	2 204	2 248	2 291	2 335	1 450
310	2 234	2 280	2 326	2 372	2 418	2 464	1 536
330	2 349	2 398	2 446	2 495	2 544	2 592	1 621
370	2 773	2 827	2 881	2 934	2 988	3 042	1 792
440	2 991	3 054	3 116	3 179	3 242	3 305	2 091
480	3 223	3 291	3 359	3 427	3 494	3 562	2 262
520	3 456	3 529	3 602	3 675	3 748	3 821	2 433
560	3 688	3 766	3 844	3 922	4 000	4 078	2 603

Article 2 En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet à compter du 1er janvier 2009.

Il sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes, conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du livre Ier a du code du travail.

Avenant n° 40 du 11 décembre 2009 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2010

(1) Avenant 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 avril 2010, art. 1er)

Fédération française des industries jouet, puériculture (jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, voiture d'enfants, articles de puériculture, modélisme et industries connexes).

Fédération générale des mines et de la métallurgie (FGMM) CFDT ;

Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ;

Fédération commerce, services, force de vente (CSFV) CFTC ;

Fédération générale des travailleurs du bâtiment, des travaux publics, du bois, des carrières, des matériaux de construction, du papier-carton, de la céramique, de l'exploitation thermique FO.

Article 1
En vigueur étendu

La grille des salaires minimaux conventionnels de l'article 3 du chapitre IX « Mises à jour et avenants » est établie comme suit :

Salaires minimaux conventionnels

(En euros.)

COEFFICIENT	DE 0 à 3 ans	DE 3 à 6 ans	DE 6 à 9 ans	DE 9 à 12 ans	DE 12 à 15 ans	PLUS de 15 ans	GRILLE de calcul ancienneté
115	1 338	1 360	1 381	1 403	1 424	1 446	716
118	1 343	1 365	1 386	1 408	1 430	1 451	720
123	1 350	1 373	1 395	1 417	1 439	1 462	742
130	1 356	1 380	1 403	1 426	1 449	1 472	771
138	1 363	1 388	1 412	1 436	1 460	1 484	806
143	1 369	1 393	1 418	1 443	1 468	1 493	827
155	1 401	1 427	1 454	1 480	1 506	1 533	878
170	1 437	1 466	1 494	1 522	1 551	1 579	943
180	1 485	1 515	1 544	1 574	1 603	1 633	987
190	1 544	1 575	1 605	1 636	1 667	1 698	1 028
200	1 602	1 634	1 666	1 698	1 731	1 763	1 071
212	1 672	1 706	1 740	1 773	1 807	1 841	1 124
220	1 720	1 754	1 789	1 824	1 858	1 893	1 158
255	1 924	1 963	2 002	2 041	2 080	2 120	1 308
290	2 128	2 171	2 215	2 259	2 302	2 346	1 457
310	2 245	2 291	2 338	2 384	2 430	2 477	1 544
330	2 361	2 410	2 458	2 507	2 556	2 605	1 629
370	2 859	2 913	2 967	3 021	3 075	3 129	1 801
440	3 006	3 069	3 132	3 195	3 258	3 321	2 101
480	3 239	3 307	3 376	3 444	3 512	3 580	2 273
520	3 473	3 547	3 620	3 693	3 767	3 840	2 445
560	3 706	3 785	3 863	3 942	4 020	4 099	2 616

Article 2
En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet à compter du 1er janvier 2010.

Il sera déposé à la direction générale du travail et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes, conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du livre Ier a du code du travail.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir sur le thème des salaires minimaux en février 2010 lorsque le nouveau taux du SMIC sera publié.

Avenant n° 42 du 22 mars 2010 relatif aux salaires minima au 1er avril 2010 (1)

(1) Avenant 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.

Fédération française des industries jouet puériculture (jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, voiture d'enfants, articles de puériculture, modélisme et industries connexes).

Fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT ;

Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ;

Fédération générale des travailleurs du bâtiment, des travaux publics, du bois, des carrières, des matériaux de construction, du papier carton, de la céramique, de l'exploitation thermique FO.

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux soulignent que le présent accord de salaires minima représente un complément à l'accord précédent, qui constitue l'avenant n° 40, signé le 11 décembre 2009, et conviennent de se réunir de nouveau sur le thème des salaires en septembre 2010.

Article 1er

En vigueur étendu

La grille des salaires minima conventionnels de l'article 3 du chapitre IX « Mises à jour et avenants » est établie comme suit :

Salaires minima conventionnels

(En euros.)

Coefficient	De 0 à 3 ans	De 3 à 6 ans	De 6 à 9 ans	De 9 à 12 ans	De 12 à 15 ans	Plus de 15 ans	Grille de calcul ancienneté
115	1 345	1 366	1 388	1 409	1 431	1 453	720
118	1 350	1 371	1 393	1 415	1 437	1 458	724
123	1 357	1 379	1 401	1 424	1 446	1 469	746
130	1 363	1 386	1 409	1 433	1 456	1 479	775
138	1 370	1 394	1 418	1 443	1 467	1 491	810
143	1 376	1 401	1 426	1 451	1 476	1 501	831
155	1 408	1 434	1 461	1 487	1 514	1 540	882
170	1 444	1 473	1 501	1 529	1 558	1 586	948
180	1 492	1 522	1 552	1 582	1 611	1 641	992
190	1 544	1 575	1 606	1 637	1 668	1 699	1 033
200	1 602	1 634	1 667	1 699	1 731	1 763	1 076
212	1 672	1 706	1 740	1 774	1 808	1 841	1 130
220	1 720	1 755	1 790	1 825	1 860	1 895	1 164
255	1 924	1 963	2 003	2 042	2 082	2 121	1 315
290	2 128	2 172	2 216	2 260	2 304	2 348	1 464
310	2 245	2 292	2 338	2 385	2 431	2 478	1 552
330	2 361	2 410	2 459	2 508	2 557	2 607	1 637
370	2 885	2 939	2 994	3 048	3 102	3 157	1 810
440	3 006	3 069	3 133	3 196	3 259	3 323	2 112
480	3 239	3 308	3 376	3 445	3 513	3 582	2 284
520	3 473	3 547	3 620	3 694	3 768	3 842	2 457
560	3 706	3 785	3 864	3 943	4 021	4 100	2 629

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet à compter du 1er avril 2010.

Il sera déposé à la direction générale du travail et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes, conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du livre Ier a du code du travail.

Avenant n° 51 du 7 février 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011

(1) Avenant 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.

(Arrêté du 14 juin 2011, art. 1er)

FJP.

FGMM CFDT ;

CSFV CFTC ;

FG CGT-FO ;

FCMTM CFE-CGC.

Article 1er En vigueur étendu

La grille des salaires minima conventionnels de l'article 3 du chapitre IX « Mises à jour et avenants » est établie comme suit :

Salaires minima conventionnels

(En euros.)

Coefficient	de 0 à 3 ans	de 3 à 6 ans	de 6 à 9 ans	de 9 à 12 ans	de 12 à 15 ans	plus de 15 ans	Grille de calcul ancienneté
115	1 367	1 389	1 411	1 433	1 455	1 477	731
118	1 372	1 394	1 416	1 438	1 460	1 482	735
123	1 379	1 402	1 424	1 447	1 470	1 493	757
130	1 385	1 409	1 432	1 456	1 479	1 503	787
138	1 392	1 417	1 441	1 466	1 491	1 515	822
143	1 398	1 423	1 449	1 474	1 499	1 524	843
155	1 431	1 458	1 485	1 512	1 538	1 565	895
170	1 467	1 496	1 525	1 554	1 582	1 611	962
180	1 516	1 546	1 576	1 607	1 637	1 667	1 007
190	1 569	1 600	1 632	1 663	1 695	1 726	1 048
200	1 626	1 659	1 692	1 724	1 757	1 790	1 092
212	1 697	1 731	1 766	1 800	1 835	1 869	1 147
220	1 746	1 781	1 817	1 852	1 888	1 923	1 181
255	1 953	1 993	2 033	2 073	2 113	2 153	1 335
290	2 160	2 205	2 249	2 294	2 338	2 383	1 486
310	2 279	2 326	2 374	2 421	2 468	2 515	1 575
330	2 396	2 446	2 496	2 546	2 595	2 700	1 662
370	2 946	3 001	3 056	3 111	3 166	3 222	1 837
440	3 051	3 115	3 180	3 244	3 308	3 373	2 144
480	3 288	3 358	3 427	3 497	3 566	3 636	2 318
520	3 525	3 600	3 675	3 749	3 824	3 899	2 494
560	3 762	3 842	3 922	4 002	4 082	4 162	2 668

Article 2 En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet à compter du 1er mars 2011.

Il sera déposé à la direction générale du travail et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes, conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du livre Ier a du code du travail.

Avenant n° 56 du 7 mars 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012

(1) Etendu 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.
(Arrêté du 7 août 2012, art. 1er)

La FJP,

La FGMM CFDT ;

La FCMTM CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FG FO,

Article 1er

En vigueur étendu

La grille des salaires minima conventionnels de l'article 3 du chapitre IX « Mises à jour et avenants » est établie comme suit :

Salaires minima conventionnels

(En euros.)

Niv.	Coef.	0 à 3 ans	3 ans à 6 ans	6 ans à 9 ans	9 ans à 12 ans	12 ans à 15 ans	Plus de 15 ans	Grille de calcul ancienneté
I	115	1 399	1 421	1 443	1 465	1 487	1 509	731
	118	1 405	1 427	1 449	1 471	1 493	1 515	735
	123	1 412	1 435	1 458	1 480	1 503	1 526	757
II	130	1 418	1 442	1 465	1 489	1 513	1 536	787
	138	1 425	1 450	1 475	1 499	1 524	1 549	822
	143	1 432	1 457	1 482	1 507	1 533	1 558	843
III	155	1 465	1 492	1 519	1 546	1 573	1 600	895
	170	1 502	1 531	1 560	1 589	1 618	1 647	962
	180	1 552	1 583	1 613	1 643	1 673	1 703	1 007
IV	190	1 607	1 638	1 670	1 701	1 732	1 764	1 048
	200	1 663	1 696	1 729	1 762	1 794	1 827	1 092
	212	1 736	1 770	1 805	1 839	1 874	1 908	1 147
V	220	1 786	1 822	1 857	1 892	1 928	1 963	1 181
	255	1 998	2 038	2 078	2 118	2 158	2 198	1 335
	290	2 210	2 254	2 299	2 343	2 388	2 433	1 486
VI	310	2 331	2 379	2 426	2 473	2 520	2 568	1 575
	330	2 451	2 501	2 551	2 601	2 651	2 700	1 662
	370	3 031	3 086	3 141	3 196	3 251	3 307	1 837
VII	440	3 121	3 185	3 250	3 314	3 378	3 443	2 144
	480	3 364	3 433	3 503	3 572	3 642	3 711	2 318
	520	3 606	3 681	3 756	3 831	3 905	3 980	2 494
	560	3 849	3 929	4 009	4 089	4 169	4 249	2 668

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet à compter du 1er avril 2012.

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir en octobre 2012 pour faire un point sur les salaires minima.

Il sera déposé à la direction générale du travail et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes, conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du livre Ier du code du travail.

Avenant n° 59 du 21 février 2013 relatif aux salaires minima au 1er avril 2013

(1) Avenant 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.
(Arrêté du 26 juin 2013 - art. 1)

La FJP,

La CSFV CFTC,

Article 1er En vigueur étendu

La grille des salaires minima conventionnels de l'article 3 du chapitre IX « Mises à jour et avenants » est établie comme suit :

Salaires minima conventionnels

(En euros.)

Coef.	0 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 9 ans	9 à 12 ans	12 à 15 ans	Plus de 15 ans	Grille de calcul ancienneté
115	1 431	1 453	1 475	1 497	1 519	1 541	731
118	1 437	1 459	1 481	1 503	1 525	1 547	735
123	1 443	1 466	1 488	1 511	1 534	1 557	757
130	1 449	1 473	1 496	1 520	1 543	1 567	787
138	1 455	1 480	1 504	1 529	1 554	1 578	822
143	1 461	1 486	1 512	1 537	1 562	1 587	843
155	1 484	1 511	1 538	1 565	1 591	1 618	895
170	1 522	1 550	1 579	1 608	1 637	1 666	962
180	1 572	1 602	1 633	1 663	1 693	1 723	1 007
190	1 628	1 659	1 691	1 722	1 754	1 785	1 048
200	1 685	1 717	1 750	1 783	1 816	1 848	1 092
212	1 759	1 793	1 827	1 862	1 896	1 931	1 147
220	1 809	1 845	1 880	1 916	1 951	1 986	1 181
255	2 024	2 064	2 104	2 144	2 184	2 224	1 335
290	2 239	2 283	2 328	2 372	2 417	2 462	1 486
310	2 361	2 409	2 456	2 503	2 550	2 598	1 575
330	2 483	2 533	2 583	2 632	2 682	2 732	1 662
370	3 086	3 141	3 196	3 251	3 306	3 362	1 837
440	3 162	3 226	3 290	3 355	3 419	3 483	2 144
480	3 408	3 477	3 547	3 616	3 686	3 755	2 318
520	3 653	3 728	3 803	3 877	3 952	4 027	2 494
560	3 899	3 979	4 059	4 139	4 219	4 299	2 668

Article 2 En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet à compter du 1er avril 2013.

Il sera déposé à la direction générale du travail et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes, conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du livre Ier du code du travail.

Avenant n° 62 du 15 avril 2014 relatif aux salaires minima au 1er mai 2014

(1) Avenant 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.
(ARRÊTÉ du 1er août 2014 - art. 1)

La FJP,

La CSFV CFTC ;

La FG FO,

Article 1er
En vigueur étendu

La grille des salaires minima conventionnels de l'article 3 du chapitre IX « Mises à jour et avenants » est établie comme suit :

Salaires minima conventionnels

(En euros.)

Coefficient	De 0 à 3 ans	De 3 à 6 ans	De 6 à 9 ans	De 9 à 12 ans	De 12 à 15 ans	Plus de 15 ans	Grille de calcul ancienneté
115	1 446	1 468	1 490	1 513	1 535	1 557	739
118	1 453	1 475	1 498	1 520	1 542	1 564	743
123	1 460	1 483	1 506	1 529	1 552	1 575	765
130	1 467	1 491	1 515	1 539	1 562	1 586	796
138	1 474	1 499	1 524	1 549	1 574	1 599	831
143	1 481	1 507	1 532	1 558	1 583	1 609	852
155	1 494	1 521	1 548	1 575	1 603	1 630	905
170	1 533	1 562	1 591	1 621	1 650	1 679	973
180	1 583	1 614	1 644	1 675	1 705	1 736	1 018
190	1 639	1 671	1 703	1 734	1 766	1 798	1 060
200	1 697	1 730	1 763	1 796	1 829	1 863	1 104
212	1 771	1 806	1 841	1 875	1 910	1 945	1 160
220	1 822	1 858	1 894	1 929	1 965	2 001	1 194
255	2 038	2 078	2 119	2 159	2 200	2 240	1 350
290	2 255	2 300	2 345	2 390	2 435	2 480	1 502
310	2 378	2 426	2 474	2 521	2 569	2 617	1 592
330	2 500	2 550	2 601	2 651	2 702	2 752	1 680
370	3 108	3 164	3 219	3 275	3 331	3 387	1 857
440	3 184	3 249	3 314	3 379	3 444	3 509	2 168
480	3 432	3 502	3 573	3 643	3 713	3 783	2 343
520	3 679	3 755	3 830	3 906	3 982	4 057	2 521
560	3 926	4 007	4 088	4 169	4 250	4 331	2 697

Article 2
En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet à compter du 1er mai 2014.

Il sera déposé à la direction générale du travail et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes, conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du livre Ier a du code du travail.

Avenant n° 66 du 8 avril 2015 relatif aux salaires minima au 1er mai 2015

*(1) Avenant 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.
(ARRÊTÉ du 13 octobre 2015 - art. 1)*

La FJP,

La CSFV CFTC ;

La FM CFE-CGC ;

La FGMM CFDT ;

La FG FO construction,

Article 1er
En vigueur étendu

La grille des salaires minima conventionnels de l'article 3 du chapitre IX « Mises à jour et avenants » est établie comme suit :

Salaires minima conventionnels

(En euros.)

Coef.	0 à 3 ans	De 3 à 6 ans	De 6 à 9 ans	De 9 à 12 ans	De 12 à 15 ans	Plus de 15 ans	Grille de calcul ancienneté
115	1 458	1 480	1 502	1 525	1 547	1 569	745
118	1 465	1 487	1 510	1 532	1 554	1 577	749
123	1 472	1 495	1 518	1 541	1 564	1 587	771
130	1 479	1 503	1 527	1 551	1 575	1 599	802
138	1 486	1 511	1 536	1 561	1 586	1 611	838
143	1 493	1 519	1 544	1 570	1 596	1 622	859
155	1 506	1 533	1 561	1 588	1 615	1 643	912
170	1 545	1 575	1 604	1 634	1 663	1 692	981
180	1 596	1 626	1 657	1 688	1 719	1 750	1 026
190	1 652	1 684	1 716	1 748	1 780	1 812	1 068
200	1 711	1 744	1 777	1 811	1 844	1 878	1 113
212	1 785	1 820	1 855	1 890	1 925	1 961	1 169
220	1 837	1 873	1 909	1 945	1 981	2 017	1 204
255	2 054	2 095	2 136	2 177	2 218	2 258	1 361
290	2 273	2 318	2 364	2 409	2 455	2 500	1 514
310	2 397	2 445	2 493	2 541	2 590	2 638	1 605
330	2 520	2 571	2 622	2 672	2 723	2 774	1 693
370	3 133	3 189	3 245	3 301	3 357	3 414	1 872
440	3 209	3 275	3 341	3 406	3 472	3 537	2 185
480	3 459	3 530	3 601	3 672	3 743	3 814	2 362
520	3 708	3 785	3 861	3 937	4 013	4 090	2 541
560	3 957	4 039	4 121	4 202	4 284	4 365	2 719

Article 2
En vigueur étendu

Le présent avenant prendra effet à compter du 1er mai 2015.

Il sera déposé à la direction générale du travail et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes, conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du livre Ier a du code du travail.

Textes Extensions

ARRETE du 8 juillet 1991

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 la convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de puériculture du 25 janvier 1991 ;
Vu la demande d'extension formulée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal Officiel du 30 mars 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).

Article 1

En vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de la convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de puériculture du 25 janvier 1991, à l'exclusion :

- des termes " ou à défaut les représentants du personnel " figurant au cinquième alinéa de l'article II-3 ;
- de la deuxième phrase du premier alinéa de l'article VI-2 ;
- le dernier tiret du deuxième alinéa de l'article 4-2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 321-14 du code du travail ;
- l'article 5I-4 est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 143-2 du code du travail ;
- le deuxième alinéa du point b du paragraphe 2 Mutation définitive de l'article VI-6 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 321-1 du code du travail ;
- le dernier alinéa de l'article 5I-7 est étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (article 4 de l'accord annexé) ;
- l'article 5II-6 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 521-1 du code du travail ;
- l'article 5II-8 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-28 du code du travail et l'avant-dernier alinéa de ce même article est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-28-3 et L. 122-28-4 du code du travail.

Au chapitre VIII. - Statuts particuliers :

- l'article 4 de l'annexe I, l'article 4 de l'annexe II et l'article 8 de l'annexe III sont étendus sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (article 7 de l'accord annexé) ;
 - l'article 6 de l'annexe I, l'article 6 de l'annexe II et l'article 10 de l'annexe III sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 122-9 et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (article 5 de l'accord annexé) ;
 - l'article 7 de l'annexe I, l'article 7 de l'annexe II et l'article 11 de l'annexe III sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 du code du travail.
- Article 2

L'extension des effets et sanctions de la convention collective nationale susvisée est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention.

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 1 octobre 1993

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 8 juillet 1991 portant extension de la convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de puériculture du 25 janvier 1991 ;
Vu l'avenant n° 2 (Salaires minima conventionnels) du 31 mars 1993 à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension formulée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal Officiel du 15 juin 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).

Article 1
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 industries des jeux, jouets, articles de puériculture du 25 janvier 1991, les dispositions de l'avenant n° 2 (Salaires minima conventionnels) à la convention collective nationale susvisée, sous réserve des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

ARRETE du 15 octobre 1993

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 8 juillet 1991 portant extension de la convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de puériculture du 25 janvier 1991 ;
Vu les avenants n° 4 et 5 (prévoyance cadres et non-cadres) du 27 avril 1993 à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension formulée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal Officiel du 31 août 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).

Article 1er
En vigueur

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de puériculture du 25 janvier 1991, les dispositions de :

- l'avenant n° 4 du 27 avril 1993 (Prévoyance personnel non cadre) à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 5 du 27 avril 1993 (Prévoyance personnel cadre) à la convention collective nationale susvisée, sous réserve des dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

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 8 juillet 1991 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 15 octobre 1993, portant extension de la convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de puériculture du 25 janvier 1991 et des accords la complétant ;
Vu l'avenant n° 3 du 28 octobre 1993 (modulation) à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 6 novembre 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), notamment les oppositions formulées par les représentants de deux organisations syndicales de salariés ;
Considérant que cet avenant a été négocié et conclu dans le respect de l'article L. 133-1 du code du travail ;
Considérant la volonté des parties signataires d'ouvrir aux entreprises de cette branche d'activité la possibilité de mettre en place des horaires modulés ;
Considérant que cet avenant est conclu conformément aux dispositions légales, et notamment aux articles L. 212-8-4 et suivants du code du travail,

Article 1er, 2, 3
En vigueur

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de puériculture du 25 janvier 1991, les dispositions de l'avenant n° 3 du 28 octobre 1993 (modulation) à la convention collective nationale 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 l'avenant précité.

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° 93-40 en date du 20 novembre 1993.

ARRETE du 29 août 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 8 juillet 1991 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 3 mars 1994, portant extension de la convention collective des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991, et d'accords la complétant ou la modifiant ;
Vu l'avenant n° 10 du 28 février 1995 (Salaires minima) à la convention collective susvisée ;
Vu l'avenant n° 11 du 28 février 1995 (Classifications) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 6 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),

Article 1er, 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 des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991, les dispositions suivantes :

- l'avenant n° 10 du 28 février 1995 (Salaires minima) à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance ;

- l'avenant n° 11 du 28 février 1995 (Classifications) à la convention collective susvisée.

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 accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 95-26 en date du 26 août 1995.

ARRETE du 24 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 8 juillet 1991 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 29 août 1995, portant extension de la convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de puériculture du 25 janvier 1991 et des accords la complétant ;
Vu l'avenant n° 9 du 23 décembre 1994 (Objectifs et moyens de la formation professionnelle) à la convention collective nationale susvisée ;
Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;
Vu l'avis publié au Journal officiel du 2 mars 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),

Article 1er, 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 industries des jeux, jouets, articles de puériculture du 25 janvier 1991, les dispositions de l'avenant n° 9 du 23 décembre 1994 (Objectifs et moyens de la formation professionnelle) à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion des dispositions :

- du troisième alinéa du point A de l'article II ;
- du troisième alinéa du point C de l'article II ;
- du point D de l'article II ;
- du premier tiret du 1 du point A de l'article III ;
- des mots : " et les fonds correspondant à 0,30 p. 100 au titre du plan de formation pour les entreprises employant moins de dix salariés " figurant au troisième tiret du 1 du point A de l'article III ;
- du quatrième tiret du 1 du point A de l'article III ;
- des mots : " apprentissage " et " formation continue des entreprises employant moins de dix salariés " figurant au 2 du point A de l'article III ;
- du 4 du point A de l'article III ;
- des premier, cinquième, sixième et septième tirets du 1 du point B de l'article III ;
- des premier, troisième et quatrième tirets du 2 du point B de l'article III ;
- des premier, troisième et quatrième tirets du 3 du point B de l'article III ;

- du 5 du point B de l'article III.

L'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 952-2 du code du travail.

Le point C de l'article III est étendu sous réserve des articles L. 961-12 et R. 964-1-4 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 l'accord précité.

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° 95-19 en date du 30 juin 1995.

ARRETE du 28 juin 1996

Le ministre du travail et des affaires sociales,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'article 13 de la loi n° 96-376 du 6 mai 1996 portant réforme du financement de l'apprentissage ;

Vu le décret n° 96-578 du 28 juin 1996 relatif aux modalités de financement du capital de temps de formation et modifiant le code du travail (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat) ;

Vu l'avenant n° 9 du 23 décembre 1994 (Objectifs et moyens de la formation professionnelle) à la convention collective nationale des industries des jeux, jouets et articles de puériculture du 25 janvier 1991 ;

Vu l'arrêté du 24 octobre 1995 publié au Journal officiel du 4 novembre 1995 portant extension de l'accord susvisé ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords),

Article 1er, 2, 3

En vigueur

Article 1er

L'article 1er de l'arrêté du 24 octobre 1995 portant extension de l'avenant n° 9 du 23 décembre 1994 relatif aux objectifs et moyens de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des industries des jeux, jouets et articles de puériculture du 25 janvier 1991, est modifié comme suit :

Sont supprimées les exclusions :

- du point D de l'article II ;
- du quatrième tiret du 1 du point A de l'article III ;
- du cinquième tiret du 1 du point B de l'article III ;
- du troisième tiret du 2 du point B de l'article III ;
- du troisième tiret du 3 du point B de l'article III.

Est ajouté l'alinéa suivant :

" Le dernier alinéa du D de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'article 2 du décret n° 96-578 du 28 juin 1996. "

Article 2

Le présent arrêté modificatif prend effet à dater de sa publication 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.

ARRETE du 26 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 8 juillet 1991 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 29 août 1995, portant extension de la convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991 et d'accords la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 12 du 22 février 1996 (mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés qui cessent leur activité de manière anticipée) à la convention collective susvisée ;

Vu l'avenant n° 1 du 22 février 1996 (définition du régime de prévoyance susvisé) au protocole d'accord technique du régime de prévoyance ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 18 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 1er, 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 industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991, les dispositions de :

- l'avenant n° 12 du 22 février 1996 (Mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés qui cessent leur activité de manière anticipée) à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 1 du 22 février 1996 (Définition du régime de prévoyance susvisé) au protocole d'accord technique du régime de prévoyance.

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, fascicule Conventions collectives n° 96-23 en date du 20 juillet 1996.

ARRETE du 26 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 8 juillet 1991 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 29 août 1995, portant extension de la convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991 et d'accords la complétant ou modifiant ;

Vu l'avenant n° 13 (Salaires) du 31 mars 1996 à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 13 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), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1er, 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 industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991, les dispositions de l'avenant n° 13 (Salaires) du 31 mars 1996 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'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° 96-23 en date du 20 juillet 1996.

ARRETE du 19 janvier 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 8 juillet 1991 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 26 juillet 1996, portant extension de la convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991 et d'accords la complétant ou modifiant ;

Vu l'avenant n° 15 du 28 mars 1997 (Salaires) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 23 décembre 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), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1er, 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 industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991, les dispositions de l'avenant n° 15 du 28 mars 1997 (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'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° 97-49 en date du 16 janvier 1998.

ARRETE du 1 octobre 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 8 juillet 1991 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 19 janvier 1998, portant extension de la convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991 et d'accords la complétant ou modifiant ;

Vu l'avenant n° 16 du 29 avril 1998 (Salaires) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 28 juillet 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), recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 133-2 du code du travail,

Article 1er, 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 industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991, les dispositions de l'avenant n° 16 du 29 avril 1998 (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'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° 98-24 en date du 10 juillet 1998.

ARRETE du 17 novembre 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 8 juillet 1991 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 1er octobre 1998, portant extension de la convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991 et d'accords la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 18 du 22 juin 1999 sur l'aménagement du temps de travail et l'emploi à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 28 août 1999 ;

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 1er, 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 industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991, les dispositions de l'avenant n° 18 du 22 juin 1999 sur l'aménagement du temps de travail et l'emploi à la convention collective susvisée.

Le point 1 du premier paragraphe est étendu sous réserve de l'application du paragraphe II de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

L'avant-dernier alinéa du point 1 du premier paragraphe est étendu sous réserve de l'application du paragraphe V de l'article 3 de la loi susvisée.

La dernière phrase du cinquième alinéa du point 1 du deuxième paragraphe est étendue sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail.

Le point 1 du troisième paragraphe est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-1, alinéa 1, du code du travail.

La dernière phrase du point 2 du troisième paragraphe est étendue sous réserve de l'application de l'article L. 212-2-1 du code du travail.

La dernière phrase du cinquième paragraphe est étendue sous réserve de l'application de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998.

Les points 2 et 3 du sixième paragraphe sont étendus sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 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 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° 99/31 en date du 10 septembre 1999.

ARRETE du 9 décembre 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 8 juillet 1991 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 1er octobre 1998, portant extension de la convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991 et d'accords la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 17 du 22 juin 1999 (Prévoyance) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 27 août 1999 ;

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 1er, 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 industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991, les dispositions de l'avenant n° 17 du 22 juin 1999 (Prévoyance) à la convention collective susvisée.

Les dispositions de l'article 5 du cinquième avenant (Personnel cadre), telles que modifiées par l'article 1er, sont étendues 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 modifiée.

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° 99/31 en date du 10 septembre 1999.

ARRETE du 27 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 8 juillet 1991 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 17 novembre 1999 portant extension de la convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991, et d'accords la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 19 du 7 décembre 2000 modifiant l'avenant n° 18 du 22 juin 1999 sur la réduction, l'aménagement du temps de travail et l'emploi à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 21 février 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), notamment l'opposition formulée par les représentants de deux organisations syndicales de salariés ;

Article 1er, 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 industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991, les dispositions de l'avenant n° 19 du 7 décembre 2000 modifiant l'avenant n° 18 du 22 juin 1999 sur la réduction, l'aménagement du temps de travail et l'emploi à la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion de la dernière phrase du deuxième alinéa du 3 du deuxième paragraphe relatif au compte épargne-temps.

Le sixième alinéa du point b du 3 du premier paragraphe sur le dispositif relatif aux cadres ainsi qu'au personnel itinérant non cadre est étendu sous réserve que tous les jours fériés prévus à l'article L. 222-1 du code du travail soient décomptés, qu'ils soient chômés ou non.

Le 4 du premier paragraphe sur le dispositif relatif aux cadres ainsi qu'au personnel itinérant non cadre est étendu sous réserve qu'un accord complémentaire de branche ou d'entreprise fixe, conformément au paragraphe III de l'article L. 212-15-3 du code du travail :

- les modalités de prise des journées et 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 de leurs journées d'activité et de la charge de travail qui en résulte ;
- les modalités d'application du repos quotidien et hebdomadaire.

Le premier tiret du 2 du deuxième paragraphe relatif au compte épargne-temps est étendu sous réserve de l'application du sixième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail aux termes duquel seule une partie des jours de repos issus de la réduction du temps de travail, utilisables à l'initiative du salarié, peut être affectée à un compte épargne-temps.

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° 2001/03 en date du 16 février 2001.

ARRETE du 8 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 8 juillet 1991 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 27 décembre 2001, portant extension de la convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991 et d'accords la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 20 du 7 décembre 2000 modifiant les avenants n° 4 (personnel non cadre) et n° 5 (personnel cadre) à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 21 février 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) lors de la séance du 28 mars 2002,

Article 1er, 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 industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991, les

dispositions de l'avenant n° 20 du 7 décembre 2000 modifiant les avenants n° 4 (personnel non cadre) et n° 5 (personnel cadre) 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° 2001/03 en date du 16 février 2002.

ARRETE du 23 novembre 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 8 juillet 1991 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 8 avril 2002, portant extension de la convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991 et d'accords la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 22 du 30 juin 2004 (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 19 septembre 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 1er, 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 industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991, les dispositions de l'avenant n° 22 du 30 juin 2004 (salaires minima) à la convention collective susvisée, sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie mensuelle de rémunération et, d'autre part, des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

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° 2004/34.

ARRETE du 7 avril 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 8 juillet 1991 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 23 novembre 2004, portant extension de la convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991 et d'accords la complétant ou modifiant ;

Vu l'avenant n° 23 du 9 novembre 2004, relatif à la formation professionnelle, à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 12 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 lors de la séance du 1er avril 2005,

Article 1er, 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 des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991, les dispositions de l'avenant n° 23 du 9 novembre 2004, relatif à la formation professionnelle, à la convention collective susvisée, à l'exclusion des termes : " dès lors qu'ils ont une ancienneté de quatre mois dans l'entreprise " mentionnés au 4e alinéa de l'article 5 (Le développement du droit individuel à la formation) comme étant contraires aux dispositions combinées des articles L. 933-1 et L. 933-2 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater 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° 2004/51.

ARRETE du 7 décembre 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 8 juillet 1991 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 avril 2005, portant extension de la convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991, et d'accords la complétant ou modifiant ;

Vu l'avenant n° 24 du 28 janvier 2005 portant modification de l'article II-2 (Formation) de la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 7 août 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 lors de la séance du 21 novembre 2005,

Article 1er, 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 industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991, les dispositions de l'avenant n° 24 du 28 janvier 2005 portant modification de l'article II-2 (formation) de la convention collective nationale 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° 2005/24.

ARRETE du 7 décembre 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 8 juillet 1991 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 avril 2005, portant extension de la convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991, et d'accords la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 25 du 21 juin 2005, relatif au droit individuel à la formation, à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au Journal officiel du 11 août 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 lors de la séance du 21 novembre 2005,

Article 1er, 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 industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991, les dispositions de l'avenant n° 25 du 21 juin 2005, relatif au droit individuel à la formation, 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° 2005/30.

ARRETE du 8 mars 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 8 juillet 1991 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 7 décembre 2005, portant extension de la convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991 et d'accords la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 26 du 30 juin 2005, relatif aux 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 16 janvier 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 1er, 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 industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfant, modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991, les dispositions de l'avenant n° 26 du 30 juin 2005, relatif aux salaires minima, 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° 2005/37.

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 8 juillet 1991 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 8 mars 2006, portant extension de la convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991, et d'accords la complétant ou modifiant ;

Vu l'avenant n° 27 du 15 décembre 2005, relatif à la prévoyance, à la convention collective susvisée ;

Vu l'avenant n° 4 du 15 décembre 2005 à l'accord sur la prévoyance 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 11 avril 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 lors de la séance du 23 mai 2006,

Article 1er, 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 industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991, les dispositions de :

- l'avenant n° 27 du 15 décembre 2005, relatif à la prévoyance, à la convention collective susvisée ;

- l'avenant n° 4 du 15 décembre 2005 à l'accord sur la prévoyance conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

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. - Les textes des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2006/7.

ARRETE du 13 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 8 juillet 1991 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 29 mai 2006, portant extension de la convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991 et d'accords la complétant ou la modifiant ;

Vu l'avenant n° 28 du 31 octobre 2006, relatif aux salaires minimaux, à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au Journal officiel du 11 avril 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 1er, 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 industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991, les dispositions de l'avenant n° 28 du 31 octobre 2006, relatif aux salaires minimaux, à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

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° 2006/50.

ARRETE du 21 juin 2007

Le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;

Vu l'arrêté du 8 juillet 1991 et les arrêtés successifs, notamment l'arrêté du 13 février 2007, portant extension de la convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991 et d'accords la complétant ou modifiant ;

Vu l'avenant n° 5 du 1er décembre 2006, relatif aux cotisations du régime de prévoyance, à la convention collective susvisée ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié 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 1er, 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 industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991, les dispositions de l'avenant n° 5 du 1er décembre 2006 relatif aux cotisations du régime de prévoyance 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 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° 2007/7.

Accord du 4 novembre 2015 relatif à la protection sociale complémentaire et à la création d'un régime frais de santé

Texte de base

Protection sociale complémentaire et création d'un régime frais de santé

FNB ;
FFB ;
GPFEB ;
FNLS ;
SEI ;
FNIB ;
UNFFB ;
FABOMU ;
UFFEP ;
FNIMTMB ;
FNMIAMB ;
CB ;
SNIELB ;
SNFMF ;
SNAPB ;
FIFAS ;
FBT ;
SNCB ;
FTF.
FNCB CFDT ;
FG FO construction.

Préambule

En vigueur non étendu

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles des industries du bois et de l'importation des bois, compte tenu :

- de la généralisation de la complémentaire santé prévue par la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi ;
- de l'obligation de respecter la couverture minimale de garanties dite « panier de soins ANI », telle que définie par le décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale ;
- de la fin des clauses de désignation et de migration suite à la décision du Conseil constitutionnel du 13 juin 2013, imposant le principe de la liberté d'entreprendre et la liberté contractuelle des employeurs dans le choix de l'organisme assureur qui couvrira l'ensemble de leurs obligations conventionnelles en matière de protection sociale complémentaire ;
- de la nécessité de prendre en compte les plafonds et planchers de garanties du nouveau cahier des charges des contrats dits « responsables », ont décidé de négocier un accord national relatif au panier de soins minimal, afin de pouvoir proposer aux entreprises et salariés des entreprises dont les activités figurent dans le champ d'application du présent accord une offre référencée destinée à leur permettre de disposer d'une réponse adaptée à la généralisation de la couverture complémentaire santé à compter du 1er janvier 2016.

Ils ont convenu de la mise en oeuvre de ce socle minimal de garanties par une offre référencée, mais faisant l'objet d'un suivi par les partenaires sociaux de la branche professionnelle.

Ce régime concernera les salariés des entreprises du secteur relevant du champ d'application de l'accord, à l'exclusion de ceux relevant d'autres dispositions conventionnelles spécifiques (exemple : VRP).

Article 1er
En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes.

	Référence NAPE/ NAF
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	5907/51.5E
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801/20.1A
Fabrication de parquets et lambris en lames	4803/20.1A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	4803/20.3Z
Moulures, baguettes	4803/20.3Z
Bois de placage, placages tranchés et déroulés	4804/20.2Z
Production de charbon de bois	24.1G
Panneaux de fibragglos	4804/26.6J
Poteaux, traverses, bois injectés	4804/20.1A
Application de traitement des bois	4804/20.1B
Emballages en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805/20.4Z
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805/20.4Z
Palettes	4805/20.4Z
Tourets	4805/20.4Z
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4805/20.5Z
Fibre de bois	4807/20.1A
Farine de bois	4807/20.1A
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402/36.4Z
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402/36.4Z
Fabrication d'articles en liège	5408/20.5C
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907/51.5E
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422/51.4S
Fabrication d'articles de broserie : fabrication de balais, de pinceaux et de brosses, même constituant des parties de machines, de balais mécaniques pour emploi à la main, de balais à franges et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux et de tampons à peindre, de raclettes en caoutchouc et d'autres brosses, balais, balayettes, etc., fabrication de brosses à habits et à chaussures	32.91Z

A l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

Article 2
En vigueur non étendu

Le régime complémentaire santé mis en place dans la branche s'applique à toutes les entreprises dont l'activité relève du champ d'application du présent accord.

Les dispositions du présent accord prendront effet en application des dispositions de l'article 11.

Il est rappelé que la complémentaire santé est obligatoire pour tous les salariés, ayant 2 mois d'ancienneté, à l'exception, le cas échéant, de ceux qui peuvent être dispensés d'affiliation dans les conditions exposées à l'article 3 du présent accord.

Cependant, les entreprises ou groupes d'entreprises qui ont mis en place un régime « frais de santé » avant la date d'extension du présent accord ne sont pas tenu(e)s d'appliquer les dispositions du présent accord qui vise le panier de soins minimum obligatoire.

Au cas où une entreprise, notamment du fait de la souscription antérieure à la prise d'effet du présent accord paritaire de branche d'un régime « frais de santé » comportant des garanties supérieures à celles définies dans le présent accord auprès d'un autre organisme assureur, viendrait à rejoindre le régime professionnel, une pesée spécifique du risque représenté par cette entreprise ou cet établissement serait réalisée afin d'en tirer les conséquences au regard de la mutualisation

professionnelle.

Dans ce cas, les organismes assureurs calculeront la prime nécessaire à la constitution des provisions correspondantes et à la sauvegarde de l'équilibre technique du régime professionnel.

Article 3

En vigueur non étendu

Cette possibilité de dispense d'adhésion concernera les salariés qui relèvent de l'une des situations définies ci-après et qui en font la demande expresse écrite auprès de l'employeur en apportant les justificatifs nécessaires :

- salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- salariés bénéficiaires de l'ACS ou de la CMU-C. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- salariés couverts par une assurance individuelle au moment de la mise en place du dispositif ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- salariés qui bénéficient, y compris en tant qu'ayants droit, à condition de le justifier chaque année, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de garantie « frais de santé » conforme à un de ceux visés ci-après (voir arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion) :
- dispositif de protection sociale complémentaire (y compris étranger) présentant un caractère collectif et obligatoire (ainsi, la dispense d'adhésion ne peut jouer, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire) ;
- régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;
- régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;
- régime complémentaire « frais de santé » facultatif référencé de la fonction publique d'Etat, dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
- régime complémentaire « frais de santé » facultatif (contrat labellisé ou convention de participation) de la fonction publique territoriale dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
- contrats d'assurance de groupe dits « Madelin » ;
- régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
- caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés. Cette demande comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Pour les salariés qui travaillent régulièrement et simultanément pour le compte de plusieurs employeurs, le caractère collectif des garanties n'est pas remis en cause lorsque, pour une garantie donnée, la contribution due par l'employeur fait l'objet d'un partage par quotes-parts entre chacun d'entre eux selon les conditions qu'ils déterminent conjointement.

La mise en oeuvre des cas de dispense prévus par le présent article s'entend sans préjudice de l'application aux salariés concernés qui le souhaitent des dispositions de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 faisant obstacle à ce que les salariés employés par l'entreprise lors de la mise en place par voie de décision unilatérale de l'employeur d'un système de garanties collectif couvrant les risques que ces dispositions mentionnent soient contraints de cotiser contre leur gré à ce système.

Article 4

En vigueur non étendu

1. Financement du dispositif

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur, afin de couvrir les garanties du panier de soins minimum obligatoire « frais de santé » définies par le présent accord, au titre du seul salarié, est assuré par une cotisation répartie de la façon suivante :

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

En tout état de cause, si le salarié souhaite étendre facultativement sa couverture « frais de santé » à ses ayants droit ou s'il souhaite souscrire des garanties facultatives optionnelles en complément de celles du panier de soins minimum obligatoire, il devra en assurer la totalité du financement.

En revanche, si l'employeur, dans le cadre des dispositions de l'acte juridique (défini à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale) instituant ou modifiant les garanties collectives applicables à ses salariés choisit de les améliorer, une répartition différente plus avantageuse peut être retenue.

2. Salarié à employeurs multiples

Le cas particulier d'un salarié travaillant régulièrement et simultanément pour le compte de plusieurs employeurs relevant du champ d'application du présent accord est régi comme suit :

- pour les garanties collectives complémentaires « frais de santé », le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme assureur mettant en oeuvre la présente couverture. Les signataires décident que cet employeur est celui auprès duquel le salarié acquiert en premier la condition d'ancienneté requise pour bénéficier des garanties collectives du présent accord, sauf accord exprès écrit entre les employeurs et le salarié.

Par ailleurs, le caractère collectif et obligatoire de la couverture frais de santé ne pourra être considéré comme respecté qu'à la condition que le salarié se dispense d'adhérer, conformément aux modalités décrites à l'article 3 ci-dessus, à la couverture collective mise en place auprès du ou des autres employeurs à compter de l'acquisition de la condition d'ancienneté requise pour le bénéfice du dispositif.

Article 5

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions de l'article R. 242-1-1,5°, du code de la sécurité sociale et du 6° du I-A de l'article 1er de la loi relative à la sécurisation de l'emploi, la couverture complémentaire frais de santé, en application du présent accord, ainsi que la cotisation qui la finance - des salariés relevant du régime local d'assurance maladie complémentaire obligatoire des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle défini à l'article L. 761-3 du code rural et de la pêche maritime - sont adaptées compte tenu du niveau des garanties assuré par ce régime local.

Article 6

En vigueur non étendu

6.1. Loi Evin « frais de santé »

Dans le cadre des dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, dite « loi Evin », et sous condition d'avoir bénéficié effectivement du dispositif frais de santé du présent accord, l'organisme assureur maintient cette couverture à titre individuel avec des garanties identiques à celles des salariés actifs, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire médicaux.

En tout état de cause, conformément aux dispositions de l'article 1er du décret n° 90-769 du 30 août 1990, les tarifs applicables aux personnes visées aux alinéas précédents ne peuvent pas être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux correspondant à la part finançant la couverture du salarié actif.

Cette adhésion est purement facultative. Elle est à la charge du seul bénéficiaire et n'emporte aucune obligation pour l'employeur en matière de cotisations ou de prestations.

6.2. Portabilité

Les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1. Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.
 2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur.
 3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise.
 4. Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.
 5. L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article.
 6. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.
- Le maintien est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail.

Article 7

En vigueur non étendu

1. Rôle du comité

Les organisations professionnelles et syndicales signataires du présent accord ont décidé de constituer un comité paritaire de suivi dont les missions sont notamment les suivantes :

- faire le bilan des entreprises et salariés couverts par les dispositifs créés à partir des éléments transmis par le ou les organismes référencés, y compris pour les options qui auront pu être mises en oeuvre dans les entreprises à titre facultatif ;
 - ces éléments devront indiquer :
 - l'identification des entreprises par secteur d'activité et par secteur géographique (région, département le cas échéant) et le nombre de salariés couverts ;
 - l'indication de l'existence d'un régime spécifique conventionnel local ;
 - faire le bilan annuel de l'application de l'accord national du 4 novembre 2015 : évolutions et résultats globaux du régime « frais de santé » mis en place.
- Ce bilan comportera la présentation des données par famille professionnelle avec l'état des cotisations encaissées, l'état des prestations versées par poste de dépense ;
- examiner les avis relatifs à l'évolution du régime en fonction des éléments à transmettre à la commission paritaire de suivi de l'accord national du 4 novembre 2015 ;
 - vérifier que les objectifs professionnels et de mutualisation sont réalisés dans les meilleures conditions ;
 - consolider les différentes données statistiques sur les entreprises et les salariés.

Le comité paritaire de suivi examinera dans le cadre de sa mission le montant :

- des cotisations perçues ;
- des frais de gestion ;
- des prestations versées ;
- des revalorisations instituées ;
- des différentes provisions constituées ;
- les règles relatives à la constitution des provisions réglementaires et autres ;
- les données démographiques liées au fonctionnement du régime (nombre de salariés, pyramide des âges, répartition hommes-femmes).

A ce titre, il appartiendra au comité paritaire de définir les mesures appropriées qu'il jugera utiles et nécessaires.

2. Composition du comité paritaire de suivi

Il est créé entre les signataires du présent accord un conseil paritaire de suivi composé d'un représentant par organisation syndicale de salariés signataire du présent accord et d'un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Le conseil paritaire de suivi se réunit au moins une fois par an.

Il prend connaissance du bilan annuel établi par le ou les organismes référencés, fait toutes propositions utiles, tant à l'organisme gestionnaire qu'à la commission paritaire plénière.

Article 8

En vigueur non étendu

Le régime « frais de santé » mis en oeuvre par le présent accord fera l'objet d'une révision, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, pour permettre aux partenaires sociaux signataires d'en réexaminer, au vu des résultats techniques et financiers enregistrés pendant la période écoulée, les conditions tant en matière de garanties que de financement et de choix de ou des organismes référencés.

En cas de dénonciation du présent accord, de changement d'organisme référencé, les prestations en cours de service seront maintenues par l'organisme quitté à leur niveau atteint à la date de la résiliation.

En tout état de cause, en cas de dénonciation de l'accord par l'organisme gestionnaire ou par les partenaires sociaux qui ont créé le présent régime, l'ensemble des provisions techniques, financières et de gestion constitué auprès de l'ancien organisme devra être transféré auprès du nouvel organisme gestionnaire avec communication de tous les éléments financiers et techniques justifiant la création et le montant desdites provisions.

Les modalités de mise en oeuvre pratique des garanties prévues par l'accord feront l'objet d'une convention de référencement qui définira entre le ou les organismes référencés et les partenaires sociaux la mise en oeuvre et le suivi des dispositions du présent accord.

Article 9

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et couverts collectivement par les garanties frais de santé bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Article 10

En vigueur non étendu

Les prestations ci-dessous s'entendent en complément de la sécurité sociale et dans la limite des frais engagés.

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

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2016/0002/boc_20160002_0000_0001.pdf

Article 11

En vigueur non étendu

1. Date d'effet

Le présent accord prend effet à compter du 1er janvier 2016.

2. Dépôt et extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

L'ensemble des partenaires sociaux de la profession recevront copie des récépissés de dépôt et de la demande d'extension.

3. Clause de sauvegarde

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des dispositions ultérieures de nature législative, réglementaire ou conventionnelle, ayant une incidence sur le présent accord, postérieures à sa date de signature.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

4. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

5. Adhésion

Toute organisation syndicale ou toute entreprise peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article L. 2261-3 du code du travail.

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
La convention collective par rapport à la loi	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
La convention collective par rapport à une autre convention collective	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
La convention collective par rapport au contrat de travail	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
Convention collective	8 €	0,20 % x 12 mois
Contrat de travail ou loi	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 mois) avec $(13 \text{ mois}) \Rightarrow$ pour le second avantage, on applique le contrat de travail ou la loi (13 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 :

Préambule	Il présente la convention, son champ d'application (entreprises auxquelles elle est applicable)
Clauses générales	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 : - Droit syndical - Embauche (période d'essai) - Egalité des rémunérations hommes/femmes - Temps de travail - Licenciement (indemnités, préavis)
Annexes	Essentiellement sur les classifications (cadres, agent de maîtrise ; employés), les salaires minima, les différents barèmes (déplacements)
Accords et avenants	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 : 978-2-7597-2551-9