

**ÉDITORIAL** de Jean-Claude Mailly du 11 mai 2016

## MAINTENIR LA PRESSION POUR LE RETRAIT DE LA LOI TRAVAIL

Invité à célébrer au Théâtre du Rond-Point les 80 ans du Front populaire, le président de la République a tenu un discours de bilan après quatre ans de présidence, se déclarant notamment « réformiste, régulationniste, favorable au compromis et au dialogue social ».

Réformiste ? Plutôt réformateur dans une logique libérale sociale. Régulationniste ? C'est tout le contraire, notamment avec le pacte de responsabilité. Favorable au compromis et au dialogue social ? C'est tout le contraire encore, notamment avec la loi Travail, tant en termes de modalité de concertation que de contenu.

Ne pas faire ce que l'on dit ou faire le contraire de ce que l'on dit devient une spécialité.

Au passage, comme son prédécesseur à la présidence, il a critiqué « ceux qui pensent qu'en étant nombreux dans la rue, on peut empêcher ».

Mais surtout, en continuant à vanter, dans le projet de loi Travail, l'inversion de la hiérarchie des normes il rompt avec une logique républicaine visant à assurer, à travers l'accord national de Branche, un minimum d'égalité de droits et de régulation.

Il fait preuve également d'une méconnaissance de la réalité de la vie en entreprise en cas de situation difficile, que peuvent par exemple subir les PME et leurs salariés en situation de sous-traitance avec un donneur d'ordres.

Nombre d'employeurs ne s'y trompent pas. Ils lui sont reconnaissants de certaines mesures contenues dans le projet actuel : sur la définition du licenciement économique, sur les accords offensifs pour l'emploi, sur la flexibilité dans l'organisation du travail ou sur la possibilité, par accord d'entreprise, de ne majorer les heures supplémentaires qu'à 10 % au lieu de 25 %.

À tomber à pieds joints dans le culte de la compétitivité-prix, via le coût du travail, il oublie (ce que rappelle régulièrement le Bureau international du travail) que l'amélioration de cette compétitivité pour l'un implique une dégradation pour un autre et qu'on rentre alors dans la course à l'échalote du moins-disant social. C'est la même chose pour le commerce extérieur : pour que l'un exporte plus, il faut que d'autres importent plus.

C'est pour toutes ces raisons, notamment, que Force Ouvrière n'acceptera jamais l'inversion de la hiérarchie des normes prévue dans le projet de loi Travail, ou plutôt anti-travailleurs, et que nous continuons à demander son retrait pour rediscuter de l'ensemble.

Le débat au Parlement a débuté. Une majorité n'est pas acquise. Alors maintenons la pression. C'est une question de droits et de dignité sociale, économique et républicaine.

Frank SERRA  
Secrétaire Général

**TPE 2016**  
**SALARIE DU BÂTIMENT**  
**J'AI DES DROITS. JE M'INFORME !**

**POURQUOI IL EST IMPORTANT DE VOTER**

Le nombre de salariés du bâtiment dans les TPE leur donne du poids.

Les délégués que FO désignera pour vous représenter sont des salariés comme vous, issus des mêmes entreprises et qui connaissent parfaitement tous les organismes de la profession.

Ils sauront, comme par le passé, préserver ce qui existe de notre profession.

En votant pour les candidats Force Ouvrière, vous votez pour vos droits et seulement vos droits.

C'est la fierté des hommes et des femmes de Force Ouvrière de défendre tous les salariés, que vous soyez syndiqué ou pas.

**Du 28 novembre**  
**au 12 décembre 2016**  
**Donnez du poids**  
**à vos droits !**

**Votez FO !**  
**Et faites voter FO**

**Salaires, emploi, conditions**  
**de travail, santé, retraite,**  
**formation ...**

**EN SAVOIR PLUS - NOUS CONTACTER**

[www.info-tpe.fr](http://www.info-tpe.fr)

la plate-forme Internet  
des salariés des TPE



**La grande élection syndicale**  
**pour les salariés des**  
**Très Petites Entreprises**



[www.info-tpe.fr](http://www.info-tpe.fr)

# EN DECEMBRE 2016, LES SALARIES DES TRES PETITES ENTREPRISES SERONT APPELES A VOTER POUR LEUR SYNDICAT. CES ELECTIONS ONT LIEU TOUS LES QUATRE ANS.

Les salariés du Bâtiment - **Maçons- ferrailleur - tailleur de pierre - plâtrier - peintre - charpentier - menuisier - poseur de revêtement - menuisier - métallier - serrurier - plombier - chauffagiste - carreleurs - vitriers - électricien - manoeuvres - conducteurs d'engins - ouvriers spécialisés - ETAM - cadre** - sont nombreux à travailler dans des TPE (Très petites entreprises de moins de 10 salariés).

## LES CONVENTIONS COLLECTIVES

Lors des négociations paritaires avec le patronat, FO négocie un droit collectif pour tous les salariés y compris ceux des TPE. Sans convention collective, chaque entreprise appliquerait ses propres règles d'indemnités de déplacements, de repas etc. le droit collectif volerait en éclat.

La fédération générale FO du Bâtiment revendique l'application de l'ensemble des conventions collectives pour les salariés des TPE. Notre principale revendication est l'augmentation des salaires.

## DEPARTEMENTS ET REGIONS

A côté de la convention collective nationale, il y a très souvent une convention collective départementale ou régionale. Par exemple, dans la Loire, il y a une classification de plâtrier peintre alors que dans la région parisienne, le peintre ne fait pas de plâtre mais il est peintre vitrier.

## REMUNERATIONS ET DEPLACEMENTS

Quand un ouvrier dans le Bâtiment ou les Travaux Publics part sur les chantiers le lundi et rentre le vendredi, il est important qu'une convention collective définisse les rémunérations pour les déplacements et le remboursement des frais d'hôtel et de restaurant : une semaine à l'extérieur nécessite 4 nuits d'hôtel et 9 repas ce qui représentent des frais considérables.

## CE QUE FO A OBTENU LORS DES NEGOCIATIONS :

- La CNRO (Caisse Nationale de Retraite Ouvriers du Bâtiment)
- Complément maladie
- La mensualisation dans le Bâtiment et les TP
- L'amélioration des conventions collectives
- Des règles pour les indemnités de petits déplacements
- Les 30% de primes vacances
- OPPBTP
- La formation professionnelle
- L'apprentissage

## FORMATION ET APPRENTIS

Auparavant la formation des apprentis s'effectuait uniquement au travail et beaucoup d'apprentis n'arrivaient pas à obtenir de diplôme. Depuis 1970 des centres de formation théorique et pratique d'apprentis ont été créés.

Aujourd'hui, près de 50 000 apprentis du BTP sont formés dans les 103 centres d'apprentis qui sont gérés paritairement par les syndicats de salariés et les employeurs de la profession.

## Lettre paritaire adressée à Madame la Ministre Marisol TOURAINE



Paris, le 15 janvier 2016

Madame la Ministre,

En tant que partenaires sociaux des branches du Bâtiment et des Travaux Publics, nous avons pris avec beaucoup d'intérêt connaissance du rapport établi par Monsieur Dominique LIBAULT au terme de la mission que vous lui avez confiée.

Nous partageons totalement l'état des lieux et les constats qui y sont effectués.

Nous estimons en outre pertinentes les pistes d'évolution législatives et réglementaires proposées et, à cet égard, nous ne pouvons que souhaiter leur approfondissement et l'adoption des plus appropriées d'entre elles au regard des biais à corriger.

Notamment, en tant qu'organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés du BTP, nous portons un intérêt tout particulier aux recommandations n°10 – autoriser l'assureur unique en prévoyance – et n°11 – créer le concept de conventions collectives de sécurité sociale.

Nous tenons en effet à rappeler que certains domaines de la protection sociale et en particulier la prévoyance ne peuvent, notamment dans le cadre conventionnel collectif de branche, être uniquement soumis aux seules règles du marché et de la concurrence mais doivent pouvoir être mis en œuvre par des dispositions spécifiques de nature à permettre une solidarité et une réelle mutualisation entre les entreprises et les salariés, quels que soient entre autre, leur taille, leur activité, leur âge.

C'est la raison pour laquelle les partenaires sociaux des branches du Bâtiment et des Travaux Publics seront particulièrement attentifs aux suites qui seront données aux recommandations formulées par Monsieur Dominique LIBAULT et souhaitent pouvoir y apporter leur contribution.

Nous vous prions de croire, Madame la Ministre, à l'assurance de notre parfaite considération.

Bruno CAVAGNÉ  
Président de la  
FNTF

Emmanuel GRAVIER  
Président de la  
FFIE

Patrick LIEBUS  
Président de la  
CAPEB

Jacques PETEY  
Président des  
SCOP du BTP

Jacques CHANUT  
Président de la  
FFB

Serge PLECHOT  
Secrétaire Général  
de la FNSCBA

Rui PORTAL  
Secrétaire Général  
de la FNCP - CFTD

Franck SERRA  
Secrétaire Général de  
FO CONSTRUCTION

Armand SUARDI  
Président de la  
CFE-CGC-BTP

Patrick DEL GRANDE  
Président de  
BATI-MAT-TP-CFTC

# ACCORD DU 15 JANVIER 2013

## PORTANT RÈGLEMENT DU PERCO INTERENTREPRISES (PERCO-BTP) POUR L'APPLICATION DE L'ACCORD CADRE DU 15 JANVIER 2013

### AVENANT N° 1 DU 16 DÉCEMBRE 2015

#### »» PRÉAMBULE

Le 15 janvier 2013, les partenaires sociaux du Bâtiment et des Travaux Publics ont pris la décision de reconduire, pour une durée de 5 ans, les dispositions des accords instituant les plans d'épargne salariale de Branche.

Dans le cadre de ce renouvellement, les parties signataires ont notamment conclu un accord intitulé « accord portant règlement du PERCO interentreprises pour l'application de l'Accord Cadre du 15 janvier 2013 » (ci-après dénommé « l'Accord PERCO-BTP »).

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité l'Accord PERCO-BTP avec les dispositions de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances, et ses textes d'application. Il s'agit notamment des dispositions suivantes :

- L'article 148 de la loi qui supprime la contribution patronale sur l'abondement au PERCO.
- L'article 151 de la loi qui prévoit que la gestion pilotée (mode de gestion visant à réduire progressivement l'exposition aux risques à mesure que l'échéance de la retraite approche) doit être le mécanisme d'affectation par défaut du PERCO.
- L'article 152 de la loi qui donne la possibilité à l'employeur d'abonder unilatéralement le PERCO.
- L'article 162 de la loi qui augmente le nombre de jours de repos non pris pouvant être transférés dans le PERCO, en l'absence de CET.

Le présent avenant a également pour objet de proposer en option dans le cadre du PERCO-BTP une nouvelle formule d'abondement pour aider les salariés à se constituer une épargne de long terme dans l'optique de la retraite, et ce dans un cadre maîtrisé pour l'entreprise.

Le présent avenant n° 1 annule et remplace l'Accord PERCO-BTP du 15 janvier 2013 susvisé dans tous ces termes. Sauf dispositions particulières, il produit ses effets pour la durée de l'application de l'Accord PERCO-BTP susvisé.

#### »» I. DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AU PERCO-BTP

##### ARTICLE 1 : CADRE JURIDIQUE – DÉNOMINATION

Le présent plan, qui a pour dénomination Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif du Bâtiment et des Travaux Publics (PERCO-BTP), est constitué dans le cadre des articles L. 3331-1 et suivants du Code du travail.

Le PERCO-BTP a pour objet de permettre aux bénéficiaires visés à l'accord cadre du 15 janvier 2013 instituant les plans d'épargne interentreprises du Bâtiment et des Travaux Publics de participer à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières avec l'aide de leur entreprise selon les règles prévues ci-après.

Le PERCO-BTP est proposé aux bénéficiaires visés ci-dessus en complément du PEI à cinq ans (PEI-BTP) ou tout autre plan d'épargne de l'entreprise à 5 ans.

##### Alimentation du PERCO-BTP

Les sommes recueillies telles que décrites aux articles 3 à 8 ci-dessous sont immédiatement versées sur le compte du dépositaire et intégralement investies en parts de FCPE visés à l'accord cadre du 15 janvier 2013 instituant les plans d'épargne interentreprises du Bâtiment et des Travaux Publics, au choix des bénéficiaires.

##### ARTICLE 2 : ALIMENTATION DU PERCO-BTP

Le PERCO-BTP peut être alimenté par des versements de plusieurs natures :

- versements volontaires,
- versement de l'intéressement,
- versement de la participation,
- contribution de l'entreprise (abondement),
- versements issus de jours de repos dans les conditions posées par la réglementation en vigueur,
- transferts depuis un compte épargne-temps,
- transferts d'un autre plan ou de sommes issues de la participation.

L'ensemble de ces versements et transferts s'effectue conformément aux règles issues du Titre III – Livre III de la 3<sup>e</sup> partie du Code du travail et dans les conditions précisées ci-après.

## ARTICLE 3 : VERSEMENTS VOLONTAIRES

Les bénéficiaires visés à l'Accord Cadre peuvent effectuer des versements au PERCO-BTP dans la limite du plafond légal, soit à la date du présent avenant le quart de la rémunération brute annuelle ou du revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Les sommes issues de la participation et de l'intéressement que le bénéficiaire choisit d'investir dans le cadre du présent plan d'épargne (en application des articles 4 et 5 ci-après), les sommes issues de jours de repos non pris et les versements provenant d'un compte épargne-temps (en application des articles 7 et 8 ci-après) ainsi que les sommes transférées (en application de l'article 9 ci-après) ne sont pas prises en compte dans le calcul du plafond de versement susvisé.

En tout état de cause, ces versements ne peuvent être inférieurs à 160 euros par an.

Ces limites sont appréciées par l'intéressé sous sa responsabilité. Dans ces limites, le montant du versement annuel est libre.

En cas d'adhésion de l'entreprise, cette dernière fixe les modalités de ces versements.

En cas d'épargnant individuel, le bénéficiaire remplit un bulletin individuel de souscription indiquant le montant de son versement.

Les anciens bénéficiaires ayant quitté l'entreprise peuvent continuer à effectuer des versements au PERCO-BTP sous réserve qu'ils aient adhéré au PERCO-BTP avant leur départ de l'entreprise et qu'ils y aient conservé des avoirs. Ces versements ne peuvent toutefois donner lieu à l'abondement prévu ci-après.

## ARTICLE 4 : VERSEMENT DE L'INTÉRESSEMENT

L'intéressement peut être, sur décision individuelle de chaque bénéficiaire, versé en tout ou partie au PERCO-BTP.

À réception de la fiche individuelle d'information de ses droits que lui aura adressée son entreprise, le bénéficiaire fait connaître à celle-ci l'emploi qu'il souhaite donner à son intéressement.

En cas de placement dans le PERCO-BTP, les sommes correspondantes sont transmises, par l'entreprise au Teneur de Comptes Conserva-

teur de Parts, dans les quinze jours qui suivent la date à laquelle elles sont dues.

L'intéressement que les bénéficiaires décident d'affecter au PERCO-BTP est exonéré de l'impôt sur le revenu dans une limite fixée par la réglementation en vigueur (au jour de la signature de l'accord : moitié du plafond annuel moyen de la Sécurité Sociale).

Les anciens salariés ayant quitté l'entreprise peuvent affecter au PERCO-BTP leur intéressement versé postérieurement à leur départ de l'entreprise sans pouvoir prétendre à l'abondement.

## ARTICLE 5 : VERSEMENT DE LA PARTICIPATION

Les sommes issues des réserves spéciales de participation des entreprises ayant adhéré au présent règlement PERCO-BTP, peuvent être, sur décision individuelle de chaque salarié, affectées en tout ou partie au PERCO-BTP.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3324-12 du Code du travail, l'absence de demande effectuée dans les délais impartis, de versement direct ou d'affectation au PEI-BTP, ou à un Plan d'Épargne d'Entreprise autre que le PEI-BTP, des quotes-parts perçues par les bénéficiaires au titre de la participation aux résultats de l'entreprise implique que la moitié des quotes-parts de participation seront affectées par défaut au PERCO-BTP, en gestion pilotée.

Les anciens salariés ayant quitté l'entreprise peuvent affecter au PERCO-BTP leur participation versée postérieurement à leur départ de l'entreprise sans pouvoir prétendre à l'abondement.

## ARTICLE 6 : CONTRIBUTION DE L'ENTREPRISE – ABONDEMENT

L'entreprise est libre de verser chaque année un abondement complémentaire s'ajoutant aux versements des bénéficiaires, et/ou un abondement unilatéral, sans versements préalables des bénéficiaires.

### A/ Abondement complémentaire

Au plus tard un mois avant chaque période annuelle de versements, l'entreprise prend sa décision d'abonder ou non et en informe l'ensemble de ses salariés ainsi que l'organisme gestionnaire du PERCO – BTP. Elle précise à cette occasion, en cas de décision d'abonder, la formule d'abondement qu'elle retient parmi les options suivantes :

## Option I :

Dans le cadre de la présente option I, l'entreprise peut choisir d'abonder tous les types de versements des bénéficiaires (versement volontaire, participation, intéressement, etc.) ou seulement certains d'entre eux.

L'entreprise qui opte pour cette formule d'abondement détermine les taux d'abondement qu'elle retient conformément aux dispositions suivantes :

- Au minimum 50 % sur la partie du versement annuel du bénéficiaire inférieure à 320 €, sans que le montant de l'abondement puisse être inférieur à 160 €.
- Au minimum 25 % sur la partie du versement annuel du bénéficiaire comprise entre 320 € et 770 €.
- Au minimum 10 % sur la partie du versement annuel du bénéficiaire comprise entre 770 € et 8 % du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale. Toutefois, le taux retenu pour cette tranche de versement doit être inférieur ou égal à ceux qui ont été fixés pour les deux premières tranches.

L'entreprise peut par ailleurs retenir un plafond d'abondement, par an et par bénéficiaire, pouvant être égal, au choix de l'entreprise, à 2 %, 4 %, 6 %, 8 %, 10 %, 12 % ou 14 % du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale.

## Option II :

Dans le cadre de la présente option II, seuls ouvrent droit à un abondement de l'entreprise les versements volontaires effectués par le bénéficiaire à hauteur de 1 % de son salaire annuel brut. Les bénéficiaires peuvent effectuer des versements volontaires au PERCO-BTP au-delà de ce pourcentage dans le respect du plafond légal visé à l'article 3 du présent accord, sans pouvoir prétendre à l'abondement.

Les versements volontaires donnant droit à abondement ne comprennent pas les versements opérés au moyen de fonds provenant de l'intéressement, d'un compte Épargne-Temps ou de jours de repos non pris.

L'entreprise qui opte pour cette formule d'abondement, détermine le taux d'abondement qu'elle retient, ce taux pouvant être égal au minimum à 50 %, ou un multiple de 50 %, dans les limites prévues par la loi, selon le choix de l'entreprise.

Afin de calculer l'abondement et de vérifier le respect de la limite de versement volontaire et des plafonds d'abondement, les versements volontaires donnant droit à abondement sont

effectués par prélèvement sur salaire opéré directement par l'entreprise à une périodicité mensuelle.

Au plus tard un mois avant chaque période annuelle de versements, l'entreprise interroge chaque salarié pour connaître sa décision d'effectuer ou non des versements volontaires dans le PERCO-BTP. À défaut de réponse à cette interrogation annuelle, le salarié accepte d'effectuer des versements volontaires à hauteur de 1 % de son salaire annuel brut par prélèvements mensuels sur son salaire. Toutefois, il pourra mettre fin à tout moment à ces prélèvements par simple demande auprès de son employeur.

## **B/ Abondement unilatéral**

L'entreprise peut également, même en l'absence de versement préalable du salarié effectuer un versement initial sur le PERCO-BTP, et/ou des versements périodiques sur ce plan sous réserve d'une attribution uniforme à l'ensemble des salariés, dans les conditions et limites prévues par la réglementation en vigueur.

L'entreprise qui décide d'effectuer un abondement unilatéral en informe le personnel et en précise les modalités. À cet égard, en cas de versements périodiques, elle choisit et retient l'une des périodicités suivantes : annuelle, semestrielle, trimestrielle ou mensuelle.

Ces versements sont effectués dans la limite des plafonds de versement annuel fixés à l'article D. 3334-3-2 du Code du travail. Ils peuvent se cumuler avec l'abondement complémentaire, quelle que soit l'option d'abondement choisie par l'entreprise. Ils sont compris dans le plafond d'abondement de l'entreprise, et sont soumis au même régime social et fiscal que l'abondement complémentaire de l'entreprise.

Pour chaque année où elle décide d'abonder, l'entreprise porte à la connaissance de l'ensemble des bénéficiaires les taux, plafonds et autres modalités d'abondement retenus.

Tout changement d'abondement en cours d'année doit être porté à la connaissance des salariés au moins un mois avant sa mise en œuvre. Quel que soit le mode d'abondement choisi, l'entreprise qui décide de mettre en place un abondement devra alors respecter les plafonds légaux d'abondement.

Les sommes versées par l'entreprise au titre de l'abondement ne peuvent se substituer en aucune manière aux éléments de rémunération contractuels ou conventionnels des salariés.

Dans tous les cas, qu'elle ait adhéré ou non au présent PERCO-BTP, l'entreprise prend à sa charge les frais de tenue de comptes individuels des bénéficiaires.

Toutefois, les frais de tenue de compte des anciens salariés partis depuis plus d'un an, à l'exception des salariés retraités et préretraités, sont mis à la charge des intéressés par prélèvement sur leurs avoirs.

## **ARTICLE 7 : VERSEMENT DES SOMMES ISSUES DE JOURS DE REPOS NON PRIS**

Conformément à l'article L. 3334-8 du Code du travail, dans les entreprises n'ayant pas mis en place de Compte Épargne-Temps, les salariés peuvent affecter des jours de repos non pris au PERCO-BTP dans la limite du plafond légal, actuellement de dix jours par an et par salarié. Les congés payés transférables au PERCO sont uniquement ceux au-delà du 24<sup>e</sup> jour ouvrable.

Les sommes issues de jours de repos non pris versées sur le PERCO-BTP bénéficient d'une exonération de l'impôt sur le revenu et des cotisations salariales de Sécurité Sociale et patronales au titre des assurances sociales et des allocations familiales dans les limites et conditions légales.

Les versements de jours de repos non pris dans le PERCO-BTP ne sont pas pris en compte pour l'appréciation du plafond légal mentionné au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 3 ci-dessus.

Compte tenu du régime applicable dans la profession, les caisses de congés payés agréées du BTP constituées conformément à l'article L. 3141-30 du Code du travail, seront chargées de traiter les demandes des salariés précités.

Elles devront calculer les jours de repos non pris, et effectuer le versement dans le cadre du PERCO-BTP, si le salarié en donne l'indication.

La valorisation de l'indemnité correspondante aux jours de repos non pris se fera à la date de la demande d'affectation par le salarié, telle qu'indiquée sur le « bulletin individuel de transfert des congés payés non pris vers un PERCO », mis à disposition par les caisses de congés payés du BTP.

Dans le cas où certaines entreprises ayant mis en place le PERCO-BTP, ne sont pas assujetties au régime applicable dans la profession précitée, la valorisation de l'indemnité correspondante aux jours de repos non pris se fera à la date de la demande d'affectation au PERCO-BTP par le salarié.

## **ARTICLE 8 : TRANSFERT DEPUIS UN COMPTE ÉPARGNE-TEMPS**

Sous réserve que l'accord instituant le compte Épargne-Temps le prévoit, les bénéficiaires disposant de droits affectés sur un compte Épargne-Temps peuvent les utiliser pour alimenter le PERCO-BTP dans la limite du plafond légal, actuellement de 10 jours par an et par salarié.

Les droits inscrits à un CET transférés vers le PERCO-BTP, à l'exception de ceux qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur, bénéficient, d'une exonération de l'impôt sur le revenu, et d'une exonération des cotisations salariales de Sécurité Sociale et des cotisations patronales au titre des assurances sociales et des allocations familiales dans les limites et conditions légales.

Les versements depuis le CET vers le PERCO-BTP ne sont pas pris en compte pour l'appréciation du plafond légal mentionné au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 3 ci-dessus.

## **ARTICLE 9 : TRANSFERT D'UN AUTRE PLAN D'ÉPARGNE SALARIALE OU DE SOMMES ISSUES DE LA PARTICIPATION**

Les bénéficiaires peuvent effectuer tous transferts prévus par la législation en vigueur de sommes issues de l'épargne salariale vers le PERCO-BTP. Toutefois, les salariés des entreprises coopératives de production « SCOP » ne pourront demander le transfert de leur participation au PERCO-BTP qu'après avoir satisfait à leur obligation statutaire de contribution au capital de l'entreprise.

Ces transferts sont réalisés aux frais des bénéficiaires. La CSG, la CRDS et le prélèvement social dus au titre des produits de placement selon la réglementation en vigueur ne sont pas prélevés lors du transfert mais sont reportés lors de la délivrance ultérieure des avoirs.

L'opération de transfert est effectuée par le Teneur de Comptes Conservateur de Parts visé à l'accord cadre du 15 janvier 2015 instituant les plans d'épargne interentreprises du Bâtiment et des Travaux Publics.

## **»» RÉGIME SOCIAL ET FISCAL**

Le régime social et fiscal du PERCO-BTP est déterminé par la réglementation en vigueur. Il est, au jour de la signature du présent accord, le suivant :

## ARTICLE 10 : RÉGIME SOCIAL DE L'ABONDEMENT

L'abondement au PERCO-BTP versé par l'entreprise, conformément aux dispositions de l'article 6 ci-dessus est exonéré des cotisations sociales dans la limite des plafonds légaux, soit à la date du présent accord le triple du versement du bénéficiaire, plafonné à 16 % du PASS.

L'abondement au PERCO-BTP est selon la réglementation en vigueur assujetti à la CSG et à la CRDS.

L'abondement au PERCO-BTP est en outre assujetti au forfait social, contribution patronale dont le taux est fixé à l'article L. 137-16 du Code de la Sécurité Sociale.

L'abondement au PERCO-BTP est pris en compte pour l'appréciation du dépassement de la limite d'exclusion de l'assiette des cotisations de Sécurité Sociale des contributions patronales destinées au financement des prestations complémentaires de retraite visées à l'alinéa 6 de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité Sociale.

## ARTICLE 11 : RÉGIME FISCAL DE L'ABONDEMENT

L'abondement au PERCO-BTP est déductible des bénéfices imposables et n'est pas soumis à la taxe sur les salaires. Il est également exonéré de l'impôt sur le revenu établi au nom du bénéficiaire.

## ARTICLE 12 : RÉGIME FISCAL ET SOCIAL DES REVENUS ET DES PLUS-VALUES DU PERCO-BTP

Les revenus et les plus-values générés par la gestion des sommes placées au PERCO-BTP sont réinvestis dans le PERCO-BTP, et de ce fait, exonérés d'impôt sur le revenu.

Ils seront toutefois soumis, selon la réglementation en vigueur, à la CSG et à la CRDS, au prélèvement social prévu à l'article L. 245-16 du Code de la Sécurité Sociale ainsi qu'aux contributions additionnelles au prélèvement social mentionnées aux articles L. 14.10.4 et L. 262.24 du Code de l'action sociale et des familles, lorsque les bénéficiaires demanderont le remboursement de leurs droits.

Les sommes dont le bénéficiaire demande la délivrance sont soumises au régime fiscal et social en vigueur au moment de la demande.

## »» INDISPONIBILITÉ, MODALITÉS DE DÉLIVRANCE DES AVOIRS LORS DU DÉPART EN RETRAITE ET EXIGIBILITÉ DES DROITS

### ARTICLE 13 : RÈGLES D'INDISPONIBILITÉ

Les sommes ou valeurs inscrites aux comptes de participants doivent être détenues jusqu'au départ à la retraite.

À l'échéance de la durée d'indisponibilité des avoirs – en l'occurrence lors de la liquidation par le participant de sa position dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse – la délivrance des sommes ou valeurs susvisées s'effectue selon l'une des modalités suivantes au choix du bénéficiaire :

– Soit sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux, dans les conditions fixées par la législation en vigueur au moment de la demande de la délivrance.

À ce titre, le participant pourra adhérer au contrat de rente viagère proposé par : PRO BTP ÉPARGNE – RETRAITE-PRÉVOYANCE (PRO BTP ERP) est une société anonyme d'assurance à Directoire et Conseil de surveillance (paritaire), régie par le Code des assurances, immatriculée au RCS en date du 12 mai 2005, et agréée pour pratiquer les opérations d'assurances relevant des Branches 1, 2, 20 et 26 de l'article R. 321-1 du Code des assurances. Les demandes d'information sur les conditions de liquidation en rente des avoirs constitués dans le cadre du PERCO-BTP et les demandes de souscription au contrat de rente viagère auprès de PRO BTP ERP sont adressées par les intéressés au Teneur de comptes Conservateur de parts REGARDBTP qui se charge de transmettre ces demandes à PRO BTP ERP.

– Soit sous forme de capital en un versement unique ou fractionné.

Chaque bénéficiaire exprime son choix entre une sortie en rente et une sortie en capital lors du déblocage des sommes ou valeurs.

Cependant, le déblocage anticipé de l'épargne est possible dans les cas explicitement prévus par la réglementation en vigueur (article R. 3334-4 du Code du travail) :

– décès de l'intéressé, de son conjoint, ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité ;

- expiration des droits à l'assurance chômage de l'intéressé ;
- invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un pacte civil de solidarité : invalidité au sens de la 2<sup>e</sup> ou de la 3<sup>e</sup> catégorie du Code de la Sécurité Sociale (article L. 341-4) ou reconnue par décision de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH), voire de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), de la COTOREP ou de la CDES, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 331-2 du Code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

## »» DISPOSITIONS DIVERSES

### ARTICLE 14 : CLAUSE DE SAUVEGARDE

Les termes du présent avenant ont été arrêtés au regard des dispositions légales et réglementaires applicables à la date de conclusion.

En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliqueront à l'avenant, sans que les parties aient à renégocier, dans les conditions qui seront prévues par la loi. Les parties signataires en seront informées. S'il ne s'agit pas de dispositions d'ordre public, les parties se réuniront pour en tirer les conséquences et rédiger éventuellement un nouvel avenant.

### ARTICLE 15 : DÉPÔT ET EXTENSION

Le présent avenant est déposé à la Direction Générale du Travail.

Les parties signataires demanderont son extension dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants, du Code du travail.

### ARTICLE 16 : LITIGES

Toutes contestations relatives aux dispositions du présent avenant qui peuvent s'élever sont soumises aux juridictions compétentes.

### ARTICLE 17 : ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE

Le présent avenant est conclu pour la durée restant à courir de l'Accord PERCO-BTP du 15 janvier 2013. Il entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Les dispositions du présent avenant cesseront, en conséquence, de produire effet au 31 janvier 2018.

Fait à Paris en 14 exemplaires,  
le 16 décembre 2015.

## VIE DES GROUPES

### IMERYS TALC DE LUZENAC

À la suite de la dernière réunion des NAO et face à des augmentations générales trop basses, des conditions de travail qui se sont dégradées et au manque de personnel, nos camarades de Imerys Talc à Luzenac n'ont pas eu le choix que de déposer un préavis de grève et de bloquer le chargement et l'entrée des camions dans l'entreprise.

Ils ont ainsi pu obtenir une augmentation générale de 0,8 % et une augmentation individuelle de 0,2 %, une meilleure répartition des frais de la mutuelle, des nouveaux avantages et la promesse de nouvelles embauches.

La Fédération Générale Force Ouvrière Construction félicite ses camarades pour ces nouvelles avancées.

## TABLEAU DES VALEURS DE POINT 2016

Situation au 28 janvier 2016							
	RÉGION	Valeur de point 2016	Variation en %	Variation en valeur	Dispositions particulières 2015	Rappel valeur du point 2015	Rappel Dispositions particulières 2014
1	Alsace	7,54 €	0,94 %	0,07 €		7,47 €	
2	Aquitaine	7,67 €	1,20 %	0,09 €		7,58 €	
3	Auvergne	7,61 €	0,93 %	0,07 €		7,54 €	
4	Bourgogne	7,61 €	1,06 %	0,08 €	1 620 € salaire minimum	7,53 €	1 602 € salaire minimum
5	Bretagne	7,54 €	0,94 %	0,07 €		7,47 €	
6	Centre	7,58 €	1,07 %	0,08 €		7,50 €	
7	Champagne-Ardenne	7,46 €	0,95 %	0,07 €		7,39 €	
8	Corse	7,60 €	1,06 %	0,08 €		7,52 €	
9	Franche-Comté	7,60 €	0,93 %	0,07 €		7,53 €	
10	Guadeloupe	7,59 €	1,07 %	0,08 €		7,51 €	
11	Guyane	7,57 €	0,66 %	0,05 €		7,52 €	
12	Ile-de-France	8,11 €	1,01 %	0,08 €	Zone 1 (75, 92, 93, 94)	8,03 €	Zone 1 (75, 92, 93, 94)
		8,01 €	1,01 %	0,08 €	Zone 2 (77, 78, 91, 95)	7,93 €	Zone 2 (77, 78, 91, 95)
13	Languedoc-Roussillon	7,42 €	1,09 %	0,08 €		7,34 €	
14	Limousin	7,84 €	1,16 %	0,09 €		7,75 €	
15	Lorraine	7,44 €	0,81 %	0,06 €		7,38 €	
16	Martinique	7,59 €	0,93 %	0,07 €		7,52 €	
17	Midi-Pyrénées	7,59 €	1,07 %	0,08 €	CUTM coef. ≤ à 320	7,51 €	CUTM coef. ≤ à 320
		7,52 €	1,21 %	0,09 €	CUTM coef. > à 320	7,43 €	CUTM coef. > à 320
		7,48 €	0,94 %	0,07 €	Hors CUTM coef. ≤ à 320	7,41 €	Hors CUTM coef. ≤ à 320
		7,42 €	1,09 %	0,08 €	Hors CUTM coef. > à 320	7,34 €	Hors CUTM coef. > à 320
18	Nord – Pas-de-Calais	7,49 €	0,94 %	0,07 €		7,42 €	
19	Basse-Normandie	7,63 €	1,06 %	0,08 €		7,55 €	
20	Haute-Normandie	7,62 €	1,06 %	0,08 €		7,54 €	
21	Pays de la Loire	7,60 €	0,93 %	0,07 €		7,53 €	
22	Picardie	7,35 €	0,96 %	0,07 €	1 600 € salaire minimum	7,28 €	1 600 € salaire minimum
23	Poitou-Charentes	7,43 €	1,09 %	0,08 €		7,35 €	
24	Provence – Alpes Côte-d'Azur	7,61 €	1,20 %	0,09 €		7,52 €	
25	Réunion	7,54 €	0,94 %	0,07 €		7,47 €	
26	Rhône-Alpes	7,67 €	1,05 %	0,08 €	(Dépts 01, 38, 69, 73, 74)	7,59 €	(Dépts 01, 38, 69, 73, 74)
		7,58 €	1,07 %	0,08 €	(Dépts 07, 26, 42)	7,50 €	(Dépts 07, 26, 42)
<b>Moyenne générale</b>			<b>1,00 %</b>	<b>Dernière mise à jour le 28 janvier 2016</b>			

# apgis

## Institution de prévoyance

interprofessionnelle, paritaire,  
au service des branches  
professionnelles des entreprises,  
des élus du personnel,  
des salariés, des retraités.



L'**APGIS** assure aux salariés des branches professionnelles les garanties de prévoyance prévues par leur convention collective (garanties en cas de décès, incapacité de travail et invalidité, mais aussi frais de santé et dépendance).

L'**APGIS** construit des régimes sur mesure pour les entreprises quel que soit leur taille ou leur secteur d'activité.

Les contrats proposés sont responsables et solidaires.

apgis

12, Rue Massue 94684 VINCENNES ☎ 01 49 57 16 00

## ACCORD DU 6 JUILLET 2015

### RELATIF AU DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA FABRICATION DE L'AMEUBLEMENT

#### »» PRÉAMBULE

Le présent accord intervient en application de la loi du 5 mars 2014 relatives à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Les signataires rappellent :

- Que le secteur de la fabrication de l'ameublement reste confronté à de profondes mutations, industrielles et économiques, et évolue dans un contexte de marché en profonde transformation et fortement concurrentiel.
- Que de nombreux métiers et qualifications sont en train d'évoluer très rapidement du fait de l'évolution des marchés ou de l'introduction de nouvelles techniques ou technologies – métiers liés à la conception, la fabrication, la commercialisation et la diffusion.
- Que ces évolutions ont des incidences sur l'organisation des entreprises, les processus de production et sur l'évolution des emplois dans un secteur atomisé avec une forte prédominance de PME/PMI.
- Que l'adaptation du secteur ne pourra se faire sans une nécessaire évolution de la gestion des ressources humaines, élément déterminant de compétitivité et de performance des entreprises de l'ameublement.
- Que les entreprises de l'ameublement rencontrent des difficultés de recrutement de personnel qualifié.
- Que le secteur de la fabrication de l'ameublement souhaite continuer à anticiper les mutations et agir en véritable acteur de son devenir au lieu de subir les évolutions et les nouveaux enjeux de la compétition internationale.

C'est pourquoi, ils réaffirment :

- L'importance de l'évolution professionnelle des salariés de la fabrication de l'ameublement.
- Leur volonté d'aborder les problèmes emploi/formation dans leur globalité et de prendre en compte l'évolution des organisations du travail.

- Leur résolution à favoriser le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle et le renforcement des compétences dans le cadre d'une démarche emploi/formation cohérente, adaptée aux priorités du secteur, notamment pour préserver l'emploi.
- Leur détermination à permettre au secteur de la fabrication de l'ameublement français de rester positionné parmi les premiers producteurs européens.
- La volonté de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle menées dans le cadre du droit individuel à la formation ou du plan de formation de l'entreprise afin notamment de permettre aux salariés de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de leur vie professionnelle.
- Vouloir assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle.
- Poursuivre les actions menées en faveur des petites et moyennes entreprises afin d'encourager et promouvoir le développement de la formation professionnelle dans ces entreprises.

Le présent accord s'applique aux entreprises ou groupes relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale de la fabrication de l'ameublement et activités situées dans son champ d'application.

#### PARTIE I : Insertion professionnelle

##### »» PRINCIPES GÉNÉRAUX

La formation a pour objectifs l'acquisition et le développement de compétences tout au long de la vie professionnelle en fonction des besoins des entreprises et des besoins des salariés pour leur adaptation et leur évolution professionnelle.

Les signataires de l'accord confirment l'attention particulière qu'ils accordent à l'insertion professionnelle.

L'insertion professionnelle, notamment des jeunes est un processus complexe, qui confronte de nombreux facteurs, au titre desquels figurent le parcours de formation, les dynamiques professionnelles, la situation du marché de l'emploi ou encore l'environnement familial et social. Les signataires rappellent la nécessité d'une information suffisamment précise et pertinente, sur la pluralité des métiers, les compétences et les qualifications recherchées dans ces métiers, leurs perspectives d'évolution et leurs débouchés sur le marché de l'emploi.

Ils réaffirment que les formations en alternance sont des moyens privilégiés d'insertion dans le monde de l'entreprise et s'engagent à mobiliser les acteurs de la profession sur les contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

Ils confient à la CPNE la mission de développer des actions innovantes visant à favoriser l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi par la voie des formations en alternance (contrats de professionnalisation et contrat d'apprentissage).

## »» CHAPITRE 1 : INSERTION EN ALTERNANCE

### TITRE 1 : APPRENTISSAGE

L'apprentissage permet de préparer :

- un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire (CAP, BEP, Bac pro, BP, BT...) ou de l'enseignement supérieur (BTS, DUT, diplômes d'ingénieur, d'école supérieure de commerce...),
- ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNDCP, Répertoire National des Certifications Professionnelles.

Année de contrat	16-17 ans	18-20 ans	21 ans et +
1 <sup>re</sup> année	35 %	45 %	55 %
2 <sup>e</sup> année	40 %	55 %	65 %
3 <sup>e</sup> année	55 %	65 %	80 %

En cas de changement de tranche d'âge en cours de contrat, le pourcentage du SMIC applicable est réévalué au premier jour du mois suivant la date d'anniversaire du bénéficiaire du contrat d'apprentissage.

L'apprentissage est une formation en alternance : il associe une formation chez un employeur et des enseignements dispensés dans un centre de formation d'apprentis.

Grâce à des contrats successifs, l'apprentissage permet d'accéder à tous les niveaux de qualification professionnelle du second degré ou du supérieur.

### Section 1 : Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui lie un employeur et un apprenti. L'apprenti travaille pour l'employeur et pour cela il perçoit un salaire correspondant à un pourcentage du SMIC déterminé en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation.

L'apprenti est placé sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage choisi en fonction de ses connaissances professionnelles. Le maître d'apprentissage accompagne l'apprenti tout au long de sa formation pour lui transmettre ses connaissances et savoir-faire. Il est en relation avec le centre de formation d'apprentis.

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. Dans ce dernier cas, la période d'apprentissage, correspondant à la période de formation en alternance, est située au début du contrat à durée déterminée. Pendant cette période, le contrat est régi par les dispositions de la présente section.

#### Article 1 : La rémunération minimale des apprentis

Afin d'attirer les jeunes vers les métiers industriels, les signataires déterminent les rémunérations minimales des apprentis comme suit.

Par dérogation aux dispositions fixées par l'article D. 6222-26 du Code du travail, le pourcentage du SMIC applicable à la rémunération des salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage est fixé comme suit :

En cas de prolongation pour échec à l'examen, le salaire applicable pendant la prolongation est celui de la dernière année précédant cette prolongation.

Lorsque la durée du contrat d'apprentissage du travailleur handicapé est prolongée, il est appliqué une majoration uniforme de quinze points aux pourcentages correspondant à la dernière année de la durée du contrat.

## Section 2 : Financement des centres de formation des apprentis de l'industrie

### Article 2 : Modalité de financement

Afin d'accompagner le développement des CFA de la Branche définis à l'article 2.3, les signataires conviennent que l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait, pourra prendre en charge une partie de leurs dépenses de fonctionnement.

Les signataires conviennent d'organiser chaque année le transfert d'une partie des sommes versées par les entreprises de la fabrication de l'ameublement à l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait, au titre du « 0,15 % » ou du « 0,50 % » selon les modalités définies dans l'annexe financière.

Chaque année, à l'issue de la collecte, le Conseil de perfectionnement paritaire de chacun des CFA concernés présentera sa demande à la CPNE. Cette demande sera accompagnée de la délibération du conseil de perfectionnement paritaire s'y rapportant et du budget prévisionnel présenté à cet effet.

La CPNE examine les avis des conseils de perfectionnement des CFA. La section professionnelle paritaire ameublement/bois de TOPCA 3+ prend ensuite sa décision sur proposition de la CPNE.

Le conseil de perfectionnement paritaire de chaque CFA sera tenu informé des conditions d'utilisation des fonds ainsi transférés.

### Article 3 : CFA destinataires

Ce transfert sera opéré chaque année, selon les conditions définies vers les CFA de la Branche :

- des CFA des industries de l'ameublement gérés par les Associations pour la Formation Professionnelle dans l'Industrie de l'Ameublement (AFPIA) et conventionnés par les régions, qui sont notamment les suivants : CFA de Lyon (69), CFA de Montaigu (85) et CFA de Liffol-le-Grand (88) et vers le CNFA des facteurs d'orgues géré par la chambre des métiers d'Alsace et conventionné, CNFA-FO d'Eschau (67) ;

- des CFA de l'artisanat de l'ameublement dont notamment : « La Bonne Graine » – CFA de l'ameublement de Paris, CFA Joué-les-Tours (37), CFA Bains (43), CFA Boulazac (24), CFA Sainte-Luce-sur-Loire (44).

## »» CHAPITRE 2 : CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

### Article 4 : Bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle et à ceux qui souhaitent compléter leur formation initiale, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus.

Le contrat de professionnalisation est également ouvert aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation aux adultes handicapés, et aux anciens bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

### Article 5 : Objet du contrat

Les contrats de professionnalisation ont pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle. Ils associent :

- les 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,
- l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Ils ont pour finalité d'acquérir :

- un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles),
- une qualification professionnelle reconnue par la CPNE (CQP/CQPI...),
- une qualification professionnelle nécessaire à la fabrication de l'ameublement reconnue dans une autre convention collective de Branche.

### Article 6 : Forme et durée du contrat

L'employeur s'engage à assurer aux bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation une formation leur permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à leur fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la

durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. De son côté, le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de cet employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

La formation – actions d'évaluation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels ou technologiques – est mise en place par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même, lorsqu'elle dispose des moyens de formation nécessaires et adaptés, et répondant aux critères de prise en charge définis par l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait.

La durée du contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Le contrat de professionnalisation est soit un contrat à durée déterminée, soit un contrat à durée indéterminée. Dans ce dernier cas, la durée de l'action de professionnalisation comprise entre 6 et 12 mois, est située au début du contrat à durée indéterminée.

Toutefois, ces durées peuvent être portées jusqu'à 24 mois, notamment :

1° Pour permettre l'embauche et la professionnalisation de certaines personnes, et, en particulier, lorsqu'ils souhaitent préparer un CQP ou CQPI :

- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus,
- les femmes reprenant leur activité,
- les bénéficiaires visés au 3° de l'article L. 6325-1 du Code du travail (bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique...),
- les personnes qui ne sont pas titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel de même niveau.

2° Pour tenir compte des difficultés de recrutement, dans certains secteurs professionnels de la fabrication de l'ameublement, dans certains métiers et dans certains bassins d'emploi.

3° Lorsque le bénéficiaire du contrat de professionnalisation est bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 du Code du travail.

La formation est d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou

de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Les signataires conviennent d'étendre la durée de la formation au-delà de 25 % de la durée du contrat, dans la limite de 50 % de la durée totale du contrat ou de 1 500 heures :

- pour ceux qui visent des formations diplômantes,
- pour certaines formations définies par la CPNE,
- pour les bénéficiaires n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technique ou professionnel de la Branche.

## **Article 7 : Rémunérations minimales des salariés en contrat de professionnalisations**

Afin d'attirer les jeunes et les demandeurs d'emploi vers les métiers industriels, les signataires déterminent les rémunérations minimales des salariés en contrat de professionnalisation comme suit :

### *1. Titulaires du contrat âgés de moins de 26 ans*

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

- Salariés âgés de moins de 21 ans : 65 % du SMIC.
- Salariés âgés de plus de 21 ans : 80 % du SMIC.

Pour ceux qui préparent un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de niveau supérieur ou égal au niveau IV :

- Salariés âgés de moins de 21 ans : 75 % du SMIC.
- Salariés âgés de plus de 21 ans : 90 % du SMIC.

Le taux de rémunération change le premier jour du mois qui suit l'anniversaire du salarié.

### *2. Titulaires du contrat âgés d'au moins 26 ans*

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée de leur contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation – dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée – une rémunération qui ne peut

être inférieure ni à 85 % du salaire professionnel catégoriel, ni à 100 % du SMIC.

## **Article 8 : Financements prioritaires par la section professionnelle « Ameublement/Bois » de l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait**

**Article 8.1 :** Sur proposition de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE), la section professionnelle « Ameublement/Bois » envisagera un financement prioritaire pour tout contrat de professionnalisation ayant pour objet une qualification, un diplôme ou une certification, dans la limite des fonds affectés chaque année par l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait :

- soit en vue de l'obtention d'un CQP de la Branche professionnelle, ou d'un diplôme ou d'un titre professionnels mis en place par la Branche,
- soit pour l'exercice d'un emploi relevant des fonctions de production, de maintenance, ou de qualité, sécurité, environnement,
- soit pour l'exercice d'un emploi autre relevant d'une filière professionnelle reconnue prioritaire par la CPNE d'une Branche professionnelle, ou relevant d'un dispositif de formation promotionnelle reconnu par accord collectif.

**Article 8.2 :** Les sommes restant disponibles peuvent être affectées aux contrats de professionnalisation ne répondant pas aux critères visés ci-dessus, sur proposition de la section professionnelle « Ameublement/Bois » de l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait.

## **Article 9 : Forfaits financiers de prise en charge par la section professionnelle « Ameublement/Bois » de l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait**

La participation financière de la section professionnelle « Ameublement/Bois » de l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait, à chaque contrat y ouvrant droit, comprend les actions de formation d'accompagnement et d'évaluation. Elle est déterminée sur la base de forfaits horaires dont les montants sont fixés en annexe au présent accord.

Sur proposition de chacune des CPNE de Branche, les forfaits horaires peuvent être

modulés pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations et révisés, en tant que de besoin, au sein de la section professionnelle « Ameublement/Bois » de l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait. Ces propositions doivent être validées par le Conseil d'Administration de l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait, et sont mises en œuvre dans la limite des fonds disponibles.

## **TITRE II : INSERTION DES DEMANDEURS D'EMPLOI**

Les parties signataires considèrent que la formation des demandeurs d'emploi a toute sa place dans la politique emploi/formation de la Branche.

La POE est un dispositif de formation qui facilite l'embauche des demandeurs d'emploi en permettant aux entreprises de pré-qualifier les demandeurs d'emploi notamment en vue de leur embauche en contrat de professionnalisation visant un CQP de la fabrication de l'ameublement.

Afin de renforcer l'adéquation de la formation des demandeurs d'emploi avec les besoins en recrutement des entreprises, la Branche mobilise les dispositifs favorisant leur accès à un métier industriel, notamment à un métier « en tension ».

## **Article 10 : Objet**

La formation mise en œuvre dans le cadre d'une POE individuelle a pour objet l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle Emploi. Elle permet d'identifier et de former les demandeurs d'emploi dont les compétences ne sont pas immédiatement adaptées au poste.

## **Article 11 : Mise en œuvre**

Les parcours de formation mis en œuvre dans le cadre de la POE sont individualisés. À cette fin, ils comportent une évaluation préalable des connaissances et des savoirs-faire, qui a pour objectif d'adapter la durée et le contenu des actions de formation.

Les parties signataires du présent accord incitent les entreprises à utiliser la POE notamment pour faciliter l'insertion des demandeurs d'emploi reconnu travailleurs handicapés ou âgés de 45 ans.

## **PARTIE II : Accompagnement tout au long du parcours professionnel**

### **»» CHAPITRE 1 : DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES**

#### **Section 1 : Plan de formation de l'entreprise**

Le plan de formation rassemble l'ensemble des actions de formation définies dans le cadre de la politique de gestion du personnel de l'entreprise. Il peut également prévoir des actions de bilans de compétences et de validation des acquis de l'expérience et proposer des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme. L'élaboration du plan de formation est assurée sous la responsabilité pleine et entière de l'employeur, après consultation des représentants du personnel.

Les décisions de l'employeur en matière de formation professionnelle doivent être exemptes de toute discrimination. Un salarié ne peut être écarté de l'accès à un stage de formation ou à une période de formation en entreprise en raison notamment de son origine, de son sexe, de son âge, de ses activités syndicales. Aucune distinction, notamment entre les hommes et les femmes du point de vue de la mise en œuvre de la formation dans l'entreprise ne peut être opérée ni tolérée.

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences.

Les plans de formation s'inscrivent dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, qui permet notamment d'adapter les compétences et les qualifications détenues aux compétences et qualifications requises. Les entreprises veillent à inscrire leur plan de formation dans une perspective pluriannuelle en vue d'anticiper et d'organiser à moyen terme les besoins en formation et en qualification de leur salarié. À cet effet, conformément à l'article L. 2323-35 du Code du travail, un accord d'entreprise peut prévoir d'élaborer un plan de formation triennal.

Dans le cadre du plan de formation remis lors de la consultation du Comité d'Entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel s'ils existent, les types d'actions de formation seront distingués.

Compte tenu de la diversité des entreprises de la Branche, afin de respecter les politiques de formation, chaque entreprise définira ses actions, une même action pouvant, en fonction du public et de l'objectif visé, relever de différents types d'actions définis ci-après.

#### **Article 12 : Nature des actions**

Le plan de formation peut comporter deux types d'actions :

- actions visant à assurer l'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
- actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés.

#### **Article 13 : Mise en œuvre**

La formation mise en œuvre dans le cadre du plan de formation a lieu en principe durant le temps de travail. Toutefois, certaines actions de formation peuvent, dans certaines limites, se dérouler hors du temps de travail effectif.

#### **Article 13.1 : Actions d'adaptation ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi**

Toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

#### **Article 13.2 : Actions de développement des compétences**

Ces actions peuvent, en application d'un accord écrit et signé entre le salarié et l'employeur, qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion, se dérouler hors du temps de travail effectif soit dans la limite de 80 heures par an et par salarié, soit pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation en dehors du temps de travail ou la dénonciation de son accord dans les 8 jours ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les modalités de détermination du salaire horaire de référence pour l'allocation de formation sont fixées par l'article D. 6321-6 du Code du travail.

Lorsque la formation a lieu à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur ou lorsqu'elle se déroule en dehors du temps de travail avec l'accord du salarié et que la formation a notamment pour objet l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle, d'un certificat de qualification professionnelle, les éléments suivants font l'objet d'une convention avec le salarié qui bénéficie de la formation : intitulé, nature, durée, effectifs, modalités du déroulement et sanction de la formation.

## Section 2 : Le compte personnel de formation

### Article 14 : Objet

Les parties signataires soulignent l'intérêt qui s'attache à favoriser le développement de l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle tout au long de leur vie professionnelle.

Se référant à la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi et à la loi du 5 mars 2014 portant réforme de la formation professionnelle, elles confirment que tout salarié des Branches professionnelles entrant dans le champ d'application du présent accord bénéficie d'un droit à la formation professionnelle selon les conditions suivantes.

### Article 15 : Les salariés bénéficiaires

Un compte personnel de formation professionnelle est ouvert à toute personne âgée d'au moins 16 ans en emploi, en recherche d'emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle. Ce dispositif est également ouvert au jeune dès 15 ans à l'issue de la scolarité du collège, dès lors qu'il signe un contrat d'apprentissage. Ce compte est ouvert jusqu'à ce que la personne fasse valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

### Article 16 : Alimentation du compte

Le compte est alimenté en heures de formation, à la fin de chaque année, à raison de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis à hauteur de 12 heures par année de travail à temps complet jusqu'au plafond total de 150 heures.

Les heures pouvant alimenter le CPF sont fondées sur un travail à temps plein de 1 607 heures (35 heures hebdomadaires), sans prendre en compte les heures supplémentaires dans le calcul des droits.

Pour un salarié occupé à temps partiel, ainsi que pour le salarié qui est entré ou sorti en cours d'année, et qui n'a donc pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'année de référence, l'alimentation du compte est calculée au prorata de son temps de travail.

Les périodes d'activité partielle sont assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des heures de CPF.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

En outre, les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Les heures inscrites sur le compte permettent à son titulaire de financer une formation éligible au compte.

### Article 17 : Les formations éligibles au Compte Personnel de Formation

Les formations éligibles au Compte Personnel de Formation professionnelle doivent relever de l'une des trois catégories suivantes :

- La première catégorie concerne les actions de formation qui doivent permettre l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences, tel qu'il est défini par décret.
- La deuxième catégorie porte sur les actions de formation qui doivent être qualifiantes, certifiantes ou diplômantes, et figurant sur au moins une des listes visées à l'article L. 6323-16 du Code du travail, c'est-à-dire :
  - les formations sanctionnées par une certification enregistrée au RNCP, ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification visant à acquérir un bloc de compétences,
  - les formations sanctionnées par un CQP/CQPI inscrits au RNCP,
  - les formations sanctionnées par une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi

par la Commission Nationale de la Certification Professionnelle.

- La troisième catégorie vise l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience des salariés.

La CPNE établit une liste de ces formations qualifiantes, certifiantes ou diplômantes visées précédemment.

Cette liste sera tenue régulièrement à jour et portée à la connaissance des entreprises.

### **Article 18 : Mise en œuvre du Compte Personnel de Formation**

Le Compte Personnel de Formation professionnel est mobilisé à l'initiative du salarié, avec son accord exprès. Le refus du salarié de mobiliser son Compte Personnel de Formation ne constitue pas une faute. Les heures de formation s'exercent en dehors du temps de travail mais peuvent aussi être réalisées sur tout ou partie du temps de travail.

Lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail, les formations financées dans le cadre du Compte Personnel de Formation ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et sur le calendrier de la formation.

L'employeur doit répondre dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande et son silence vaut acceptation de la demande de formation. Néanmoins, il est rappelé l'importance de répondre au salarié.

L'employeur devra communiquer aux membres du Comité d'Entreprise les informations transmises à l'autorité administrative sur les modalités d'accès à la formation professionnelle de ses salariés. Il devra également communiquer le nombre des salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel ainsi que, le cas échéant, le nombre de salariés bénéficiaires de l'abondement correctif et les sommes versées à ce titre.

Les salariés ont un accès direct et gratuit à un service dématérialisé afin de suivre les heures inscrites à leur Compte Personnel de Formation. Ce service est également habilité à donner des informations sur les formations éligibles. Ce service dématérialisé et sa gestion sont confiés à la Caisse des Dépôts et Consignation.

Par ailleurs ils sont invités à consulter le site [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr). En application de l'article L. 6323-3 du Code du travail, les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

### **Section 3 : La période professionnalisation**

Les périodes de professionnalisation visées aux articles L. 6324-1 et suivants du Code du travail ont prioritairement pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi ou l'évolution professionnelle de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée.

#### **Article 19 : Objet**

Les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques à l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice dans l'entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées. Elles s'effectuent en alternance. Les périodes de professionnalisation s'adressent aux salariés présents dans l'entreprise titulaires d'un CDI. Elles s'adressent également aux bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu dans le cadre du nouveau « contrat unique d'insertion ».

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation alternant enseignements théoriques et pratiques, le maintien dans l'emploi.

Elles permettent la personnalisation des parcours de formation et une certification des connaissances, des compétences ou des aptitudes professionnelles acquises.

Le Comité d'Entreprise ou d'Établissement (ou à défaut, les délégués du personnel s'ils existent) est consulté sur les actions de formation mises en œuvre au titre des périodes de professionnalisation.

Elles concernent :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations, conformément aux priorités définies par la CPNE de la Branche,
- les salariés qui après 20 ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause, à compter de leur 45<sup>e</sup> anniversaire, sous réserve de justifier d'une année de présence dans l'entreprise, souhaitent consolider leur

- carrière professionnelle, avec une attention particulière pour les salariés de plus de 50 ans qui souhaitent consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle,
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
  - les femmes qui reprennent une activité professionnelle, après un congé maternité ou les hommes et les femmes après un congé d'adoption ou un congé parental,
  - les travailleurs handicapés.

La période de professionnalisation doit, notamment, leur permettre :

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles),
- d'acquérir une qualification professionnelle établie par la CPNE ou une qualification professionnelle, nécessaire à la fabrication de l'ameublement, reconnue dans une autre Convention Collective de Branche,
- de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNE de la Branche.

Les signataires conviennent en outre de donner une impulsion au développement et à l'organisation d'actions qualifiantes débouchant sur une certification des compétences, notamment les CQP – Certificats de Qualification Professionnelle et les CQPI – Certificats de Qualification Professionnelle Inter Branches.

## **Article 20 : Durée**

La durée minimale des périodes de professionnalisation est fixée à l'article D. 6324-1 du Code du travail.

## **Article 21 : Participation financière de la section professionnelle « Ameublement/Bois » aux actions de formation menées dans le cadre de la période de professionnalisation**

Les actions de formation liées à la période de professionnalisation, telles que définies par le présent chapitre, sont financées conformément aux dispositions légales, et sous réserve des fonds disponibles.

La prise en charge financière par la section professionnelle « Ameublement/Bois » de l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait, des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation est fixée sur la base de forfaits horaires dont les montants sont fixés en annexe au présent accord.

Ces forfaits horaires peuvent être modulés pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations et révisés, en tant que de besoin, par décision du Conseil d'Administration de l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait, sur proposition de la section professionnelle « Ameublement/Bois » après avis de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) de la Branche.

## **Article 22 : Articulation avec d'autres dispositifs**

Les actions prévues par le plan de formation peuvent être articulées avec d'autres dispositifs de formation, en particulier la période de professionnalisation, le Compte Personnel de Formation (CPF) et le Congé Individuel de Formation (CIF).

## **»» CHAPITRE 2 : SÉCURISATION PROFESSIONNALISATION**

Les parties signataires prennent acte des dispositions contenues dans la loi du 5 mars 2014 relatives au conseil en évolution professionnelle, à l'entretien professionnel, au bilan de compétences, à la Validation des Acquis de l'Expérience, et au passeport d'orientation, de formation et de compétences.

## **Article 23 : Conseil en évolution professionnelle**

Conformément aux dispositions de l'article L. 6111-6 du Code du travail, toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Cet accompagnement gratuit, mis en œuvre au niveau local dans le cadre du service public de l'orientation doit permettre à toute personne :

- d'être informée sur son environnement professionnel et l'évolution des métiers de la région, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles ;
- de mieux connaître ses compétences, de les valoriser et d'identifier celles qui sont utiles à acquérir pour favoriser son évolution professionnelle et faciliter le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation ;
- d'être informée des différents dispositifs qui peuvent être mobilisés pour réaliser un projet d'évolution professionnelle.

Chaque salarié doit être informé, notamment par son employeur, de la possibilité de recourir à cet accompagnement.

## Article 24 : Entretien professionnel

Tout salarié bénéficie, au minimum tous les deux ans à compter de son embauche, d'un entretien professionnel qui a notamment pour objectif d'aborder l'évolution de l'activité professionnelle du salarié, afin de l'aider à mieux définir son projet professionnel et, le cas échéant, d'envisager une mobilité.

### Article 24.1 : Contenu

L'entretien professionnel est l'occasion de faire le point sur les compétences, les qualifications, les besoins en formation, la situation et l'évolution professionnelle du salarié. En application de l'article L. 6315-1, II, du Code du travail, tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux recense, au cours des 6 dernières années, les entretiens professionnels mis en œuvre, les actions de formation réalisées, les progressions salariales ou professionnelles intervenues, ainsi que les éléments de certification acquis, notamment par la voie de la VAE.

### Article 24.2 : Mise en œuvre

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il est distinct des entretiens réguliers et formels, essentiels à l'exercice de l'activité professionnelle. Ces entretiens, distincts, peuvent se dérouler concomitamment, notamment dans les PME et les TPE.

Afin d'accompagner les entreprises, et notamment les TPE et PME, l'Observatoire des métiers et des qualifications établit et met à disposition des entreprises un modèle de support d'entretien professionnel, ainsi qu'un modèle d'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié mentionné à l'article L. 6315-1, II, du Code du travail.

Conformément à l'article D. 2323-5, 10°, du Code du travail, l'employeur communique chaque année aux représentants du personnel le nombre de salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel.

## Article 25 : Passeport orientation et formation compétences

Toute personne titulaire d'un Compte Personnel de Formation a la possibilité de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences qui lui est propre. Ce passeport recense les formations et qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou conti-

nue, ainsi que les acquis de l'expérience susceptibles d'aider dans son orientation professionnelle.

Le passeport formation recense notamment :

- les diplômes et titres obtenus au cours du cursus de formation initiale,
- les expériences professionnelles acquises lors de stages ou de formation en entreprise,
- les diplômes, titres à finalité professionnelle ou certificats de qualification professionnelle validés par la CPNE de la Branche, ainsi que la qualification supérieure obtenue dans le cadre d'une formation,
- les activités tutorales exercées.

Le salarié peut consulter son passeport sur le site [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr).

## Article 26 : La Validation des Acquis de l'Expérience

Les signataires confirment l'importance de la Validation des Acquis de l'Expérience, notamment dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur.

Les signataires conviennent de poursuivre l'impulsion donnée au développement de la validation des acquis et à l'organisation d'actions qualifiantes débouchant sur une certification des compétences.

Les signataires s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur les dispositifs en vigueur ou ceux qui pourraient être mis en place en relation avec les équipes de l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait.

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) permet de faire reconnaître son expérience notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales, afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.

La Validation des Acquis de l'Expérience est un droit ouvert à tout salarié justifiant d'une expérience professionnelle (salariée ou non, bénévole...) de 3 ans en continu ou en discontinu, en rapport avec le contenu de la certification (diplôme, titre...) envisagée.

Les salariés en contrat à durée déterminée peuvent bénéficier d'un congé pour VAE dans des conditions particulières :

- ils doivent justifier d'une ancienneté de 24 mois (consécutifs ou non) en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs au cours des 5 dernières

- années, dont 4 mois (consécutifs ou non) sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des 12 derniers mois ;
- ils perçoivent une rémunération calculée selon des règles identiques à celles prévues pour le CIF-CDD.

La VAE s'applique en principe à l'ensemble des diplômes et titres à vocation professionnelle ainsi qu'aux certificats de qualification. L'imputabilité des dépenses liées à la VAE est soumise au fait que la certification visée soit inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles.

La VAE se déroule selon différentes modalités :

- évaluation de la validité de la demande,
- accompagnement pour aider le candidat à constituer les preuves (modalité facultative),
- constitution d'un dossier par le candidat qui retrace précisément son expérience,
- réunion d'un jury, avec entretien éventuellement,
- et, lorsque cette procédure est prévue par l'autorité qui délivre la certification, mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée.

La VAE peut être organisée dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou d'un congé spécifique : le congé pour Validation des Acquis de l'Expérience.

### **Dans le cadre du plan de formation**

L'employeur peut décider d'inscrire des actions de VAE dans le plan de formation de l'entreprise. Afin de mettre en œuvre de telles actions, une convention doit être conclue entre l'employeur, le salarié bénéficiaire et l'organisme (ou les organismes) qui intervien(nen)t en vue de la validation des acquis du candidat.

Le salarié bénéficiaire des actions de VAE conserve son statut (rémunération, protection sociale...) et demeure sous la subordination juridique de l'employeur. Une particularité toutefois : la Validation des Acquis de l'Expérience ne peut être réalisée qu'avec le consentement du salarié. Son refus de procéder à une VAE proposée par l'employeur ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Le financement des actions de VAE organisées à l'initiative de l'employeur est assuré sur le budget formation correspondant ou par l'OPCA 3+. S'imputent sur ce budget :

- les frais relatifs à la validation organisée par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification et à l'accompagnement du candidat dans la préparation de cette validation (ces frais sont ceux indiqués dans les conventions de VAE) ;
- la rémunération des salariés, dans la limite de 24 heures par bénéficiaire d'une action de VAE.

### **Dans le cadre du congé pour Validation des Acquis de l'Expérience**

D'une durée équivalente à 24 heures de temps de travail (consécutives ou non), le congé de Validation des Acquis de l'Expérience est accordé à la demande du salarié, sur autorisation de l'employeur.

Le salarié peut demander ce congé pour participer aux épreuves de validation, et, éventuellement, pour les périodes d'accompagnement à la préparation de cette validation.

Sa demande d'autorisation d'absence, adressée à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début des actions de validation, doit préciser :

- le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visé ;
- la dénomination de l'autorité ou de l'organisme qui délivre la certification ;
- les dates, la nature et la durée des actions de Validation des Acquis de l'Expérience.

L'employeur informe le salarié par écrit de sa décision dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande : accord ou report motivé de l'autorisation d'absence. Le report ne peut excéder 6 mois à compter de la demande du salarié.

Après un congé pour VAE, le salarié ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'un nouveau congé VAE avant un an.

À la demande du salarié, le FONGECIF dont l'entreprise relève peut prendre en charge la rémunération et les éventuels frais liés à la VAE. Dès lors qu'il a obtenu de cet organisme la prise en charge des dépenses liées à son congé, le salarié perçoit une rémunération égale à celle qu'il aurait reçue s'il était resté à son poste de travail. La rémunération est versée par l'employeur, qui est remboursé par l'organisme.

## PARTIE III : La CPNE et l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

### Article 27 : Missions confiées à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi

Cet article complète les dispositions de l'accord du 5 octobre 1988 relatif à la création de la CPNE.

Les signataires, soucieux d'assurer la réussite de la mise en œuvre du présent accord, entendent réaffirmer l'importance des travaux de la CPNE et renforcer ses missions conformément à la législation en vigueur. Ils rappellent ainsi les missions confiées à la CPNE :

La CPNE, entre autres :

- suit l'application de l'accord sur les objectifs, priorités et les moyens de la formation professionnelle,
- examine chaque année l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles, en tenant compte des travaux de l'Observatoire des métiers et des qualifications et réfléchit aux moyens d'action pour accompagner et anticiper ces évolutions,
- étudie la mise en œuvre des dispositions suivantes : « passeport formation » entretien professionnel, Validation des Acquis de l'Expérience,
- réfléchit aux modalités spécifiques d'information sur la mise en œuvre de cet accord et le développement de la formation dans les PME-PMI et les entreprises artisanales, définit et met à jour les publics, les durées, les critères, les montants de prise en charge dans le cadre de la mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation, du DIF, de la formation tutorale et la formation à l'entretien professionnel,
- met à jour, en tant que de besoin, dans le cadre des contrats ou périodes de professionnalisation, les listes des bénéficiaires prioritaires, qualifications professionnelles reconnues par la CPNE, des formations particulières...,
- élabore des recommandations en faveur de l'égalité d'accès à la formation professionnelle des hommes et des femmes,

- réfléchit aux moyens de favoriser l'accès des personnes handicapées à l'ensemble des dispositifs de formation,
- définit la liste des bénéficiaires prioritaires, des qualifications professionnelles reconnues, des formations particulières, des diplômes ou des titres à finalité professionnelle,
- définit les orientations annuelles en faveur du développement de l'alternance et de l'apprentissage et veille à l'exécution de leur mise en œuvre au moyen d'actions telles que :
  - sensibilisation des jeunes, de leur famille, des entreprises,
  - formation des maîtres d'apprentissage et des tuteurs,
  - création d'outils pédagogiques innovants,
- peut décider, sur proposition éventuelle des organismes gestionnaires des CFA du secteur :
  - des ouvertures ou des fermetures de sections,
  - des conditions générales d'admission des apprentis,
  - de l'organisation et du déroulement des formations,
- elle met à jour la liste des CFA bénéficiaires des transferts de fonds de la professionnalisation.

Sauf opposition par écrit et dans les 15 jours suivant la réunion de la CPNE d'au moins 3 organisations syndicales, les décisions de la CPNE sont transmises à l'OPCA 3+.

Ces priorités et critères sont mis en œuvre et suivis par l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait, et sont mentionnés dans un document que l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait, tient à disposition des entreprises et salariés relevant du champ du présent accord et qui précise les conditions d'examen.

### Article 28 : Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

#### Article 28.1 : Mise en place de l'Observatoire

Il a été institué un Observatoire prospectif des métiers et des qualifications pour accompagner les entreprises de la fabrication de l'ameublement dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

## Article 28.2 : Missions de l'Observatoire

L'Observatoire a pour mission, sous le contrôle de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) :

- de recueillir et rassembler les informations existantes concernant l'emploi et la formation dans les Branches professionnelles concernées ;
- de mener des études et créer des outils visant à mieux connaître l'évolution qualitative et quantitative des métiers et des emplois, et à mieux connaître les besoins en compétence et en formation qui en découlent ;
- de diffuser les informations recueillies auprès des entreprises et des fédérations syndicales d'employeurs et de salariés concernées.

## Article 28.3 : Fonctionnement de l'Observatoire

L'Observatoire exerce sa mission sous l'égide de la CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage où sont représentées les organisations syndicales d'employeurs et de salariés. Le statut des membres du comité paritaire de pilotage et les modalités de participation aux réunions sont ceux relatifs à la CPNE.

La CPNE agissant en qualité de comité paritaire de pilotage, fixe les orientations de l'Observatoire, valide les travaux, et décide de la diffusion des informations.

Les travaux demandés à l'Observatoire sont réalisés, notamment, par l'AG 3+ agissant en tant que cellule technique, qui peut les exécuter elle-même ou en confier la réalisation à un tiers agissant sous son contrôle ou les déléguer, à la demande d'une fédération professionnelle, à l'un de ses « chargés de mission Observatoire ».

L'Observatoire rend compte périodiquement à la CPNE des travaux qu'il réalise, notamment pour ce qui concerne l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de la fabrication de l'ameublement.

## Article 28.4 : Financement de l'Observatoire

Les dépenses de fonctionnement de l'Observatoire sont financées par les fonds issus de la contribution à la professionnalisation de la section professionnelle paritaire ameublement/bois de l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait.

Il est possible pour la section professionnelle « Ameublement/Bois » d'acter annuellement

un prélèvement sur les fonds propres afin de financer les moyens communs, notamment les études statistiques et prospectives.

Le montant du financement nécessaire au fonctionnement de l'Observatoire est déterminé chaque année, dans les limites du montant fixé par voie réglementaire, en fonction des travaux et études demandés par la CPNE agissant en qualité de comité paritaire de pilotage.

L'Observatoire pourra bénéficier, selon les termes de la Convention d'Objectifs et de Moyens de l'OPCA 3+, de financements complémentaires mutualisés.

## PARTIE IV : Le financement de la formation professionnelle

### TITRE 1 : LA FORMATION INITIALE

La Branche professionnelle de la fabrication de l'ameublement définit la politique de formation et ses priorités au sein de la CPNE.

#### Article 29 : La collecte de la taxe d'apprentissage

En vertu de la législation en vigueur les entreprises sont tenues au financement de l'apprentissage. Elles ont le libre choix de verser leur contribution à un Organisme Collecteur de la Taxe d'Apprentissage (OCTA). Néanmoins les parties signataires les invitent, en cohérence avec la politique de formation de la Branche, à verser leur contribution à l'OCTA de Branche : OPCA 3+ à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 et à flécher celle-ci vers les centres de formations d'apprentis affiliés à la Branche (cités *supra*).

#### Article 29.1 : Les fonds de la professionnalisation requalifiés de l'apprentissage

En application de l'article L. 6332-16 du Code du travail, une provision équivalente à 25 % minimum, des sommes versées par les entreprises de la fabrication de l'ameublement à l'OPCA 3+ (au titre du financement de la formation professionnelle par les entreprises) est constituée chaque année au bénéfice des dépenses de fonctionnement des CFA désignés par la CPNE.

La CPNE propose chaque année à la section paritaire professionnelle « Ameublement/Bois »

de l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait, les montants à affecter aux CFA au vue d'un budget prévisionnel associé à un plan d'action établi par ces derniers et qui lui est adressé avec toutes justifications nécessaires. Chaque année, la CPNE est informée des réalisations et de l'emploi des fonds affectés l'année précédente.

L'excédent éventuel de chacune de ces provisions non affecté aux CFA sera libéré au plus tard le 30 juin de chaque année.

## TITRE 2 : LA FORMATION CONTINUE

### Article 30 : La collecte de la formation professionnelle continue

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord versent à l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait, les contributions suivantes selon les modalités ci-après définies :

L'employeur de moins de 10 salariés verse à l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait, un pourcentage minimal du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à 0,55 %.

L'employeur d'au moins 10 salariés verse à l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait, un pourcentage du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à 1 %.

Un accord d'entreprise conclu pour une durée de 3 ans peut prévoir, conformément aux dispositions du Code du travail, que l'employeur d'au moins 10 salariés consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du Compte Personnel de Formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas le pourcentage susvisé est fixé à 0,8 %.

Pendant la durée de l'accord mentionné à l'alinéa précédent, l'employeur ne peut pas bénéficier d'une prise en charge par l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait, des formations financées par le Compte Personnel de Formation de ses salariés.

L'appel des contributions se fait par l'OPCA 3+, ou par l'OPCA qui s'y substituerait, avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la participation est due.

### Article 31 : Répartition de la collecte de la formation professionnelle continue

L'OPCA 3+, ou l'OPCA qui s'y substituerait, répartit les sommes collectées selon les modalités suivantes :

#### **Pour les entreprises de moins de 10 salariés, la cotisation de 0,55 % se compose :**

- d'un versement au moins égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement de la professionnalisation,
- et d'un versement égal à 0,40 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du plan de formation.

#### **Pour les entreprises de 10 salariés à moins de 50 salariés, la cotisation de 1 % se compose :**

- d'un versement au moins égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du congé individuel de formation,
- d'un versement au moins égal à 0,30 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement de la professionnalisation,
- d'un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du plan de formation,
- d'un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du compte personnel de formation,
- d'un versement au moins égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du FPSPP.

#### **Pour les entreprises de 50 salariés à moins de 300 salariés, la cotisation de 1 % se compose :**

- d'un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du Congé Individuel de Formation,
- d'un versement au moins égal à 0,30 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement de la professionnalisation,
- d'un versement au moins égal à 0,10 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du plan de formation,
- d'un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au

titre du financement du Compte Personnel de Formation,

- d'un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du FPSPP.

**Pour les entreprises de 300 salariés et plus, la contribution de 1 % se compose :**

- d'un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du Congé Individuel de Formation,
- d'un versement au moins égal à 0,40 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement de la professionnalisation,
- d'un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du Compte Personnel de Formation,
- d'un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du FPSPP.

**Article 32 : Dispositions particulières et exceptionnelles relatives au versement dû au titre du plan de formation par les entreprises de 10 salariés et plus**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et employant 10 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait, une contribution conventionnelle de 0,50 % de la masse salariale brute N – I au titre du plan de formation.

L'obligation conventionnelle est versée en deux fois :

- 0,30 % au 30 juin,
- 0,20 % au 30 septembre.

Cette disposition n'est valide que pour la durée de son objet, soit jusqu'au 31 décembre 2015. À compter du lendemain de cette date, cette disposition sera caduque.

**Article 33 : Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

**Article 34 : Dépôt de l'avenant**

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du Travail. La partie la plus diligente remettra également un exemplaire de l'accord au greffe du Conseil de prud'hommes de Paris. En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

En même temps que le dépôt effectué dans les conditions ci-dessus définies, les parties signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension.

**Article 35 : Date d'entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur le premier jour qui suit son dépôt.

Fait à Paris, le 6 juillet 2015

*Les annexes attachées à cet accord se trouvent sur le site internet de la Fédération :*  
**[www.foconstruction.com](http://www.foconstruction.com)**

# Votre argent travaille autant que vous

En 2015  
sur le fonds  
en euros

+2,91%\*



ASSURANCE VIE  
ÉPARGNE  
**CONFIANCE**®

PARTICULIERS

Cette année encore, comme depuis plus de 30 ans,  
l'**Épargne CONFIANCE**® est synonyme de performance, et figure  
parmi les meilleurs contrats d'assurance vie du marché.

→ Prenez vite rendez-vous avec un conseiller au **01 57 63 66 30**



Ouverture d'un contrat d'assurance vie **Multisupport CONFIANCE**® dès 100 € — Les performances passées ne préjugent pas des performances futures

\* Rendement 2015 du fonds en euros **Livret CONFIANCE**®, net de frais sur l'épargne gérée avant prélèvements sociaux et fiscaux

La marque **CONFIANCE**® a fait l'objet d'un dépôt et d'un enregistrement régulier auprès de l'INPI.

PRO BTP, le groupe paritaire de protection sociale à but non lucratif, au service du Bâtiment et des Travaux publics. Contrat d'assurance collective à adhésion facultative souscrit auprès de la Société d'Assurances Familiales des Salariés et Artisans VIE.

**SAF BTP VIE** Société d'Assurances Familiales des salariés et Artisans VIE, société anonyme à directoire et conseil de surveillance, au capital de 126 500 000 € entièrement versé, régie par le Code des Assurances – Siège social : 7 rue du Regard 75006 PARIS – SIREN 332 060 854 – RCS PARIS – La SAF BTP VIE est membre de PRO BTP, groupe de protection sociale du BTP.

# **AVENANT N° 6 À L'ACCORD DU 26 AVRIL 2005**

## **RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE DE LA FABRICATION DE L'AMEUBLEMENT PREVIFA**

### **»» PRÉAMBULE**

Le présent avenant a pour objet de modifier le maintien des garanties prévues par le Régime de Prévoyance de la Fabrication de l'Ameublement – PREVIFA – mis en place par l'accord du 26 avril 2005 en application de l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité Sociale (art. 1<sup>er</sup> de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi). Il a également pour objet de préciser les conditions d'attribution du capital décès versé par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive. Il a été conclu ce qui suit :

### **»» ARTICLE 1 : PORTABILITÉ DES DROITS DE PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE**

À compter du 1<sup>er</sup> juin 2015, l'article VII bis intitulé « Portabilité des droits de prévoyance complémentaire » est modifié comme suit :

#### **A – BÉNÉFICIAIRES ET GARANTIES MAINTENUES**

En cas de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à une prise en charge par le régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié défini à l'article II, bénéficie du maintien à titre gratuit des garanties prévues aux articles :

Article V – Décès et Invalidité Absolue Définitive.

Article VI – Allocation d'éducation.

Article VIII – Incapacité de travail et invalidité.

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

Les droits garantis par le régime de Prévoyance au titre de l'incapacité temporaire et de l'invalidité 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 perçu au titre de la même période.

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.

L'indemnisation de l'incapacité de travail intervient à compter du 61<sup>e</sup> 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.

Le dispositif de portabilité s'applique à toutes les cessations de contrat de travail survenant à compter du 1<sup>er</sup> juin 2015.

#### **B – TRAITEMENT DE BASE**

Le traitement de base servant de base au calcul des prestations est celui défini à l'article IV étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de rupture ou de fin du contrat de travail. Pour la détermination du traitement de base, sont exclues les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

#### **C – DURÉE ET LIMITES DE LA PORTABILITÉ**

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.

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.

L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, de ses droits à l'assurance chômage.

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

## **D – CAS PARTICULIER DES LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES ET CESSATION D'ACTIVITÉ DE L'ENTREPRISE**

Dans le cas d'un licenciement pour motif économique ou en cas de perte d'emploi par suite de cessation d'activité de l'entreprise adhérente, il est convenu les dispositions suivantes :

- la durée maximale prévue au deuxième paragraphe du C) ci-dessus est portée à 18 mois,
- le prolongement de durée au-delà de la durée de la portabilité ne couvre que le maintien des garanties prévues à l'article V – Décès et invalidité Absolue Définitive.

## **E – FINANCEMENT DE LA PORTABILITÉ**

Le financement de la portabilité fait partie intégrante de la cotisation prévue par le présent régime.

Un bilan d'application du dispositif de portabilité sera établi lors de la présentation annuelle des résultats du régime de prévoyance.

## **F – COMMUNICATION**

La notice d'information établie par les organismes assureurs et remise au salarié par l'employeur mentionnera les conditions d'application de la portabilité.

## **G – CHANGEMENT D'ORGANISME ASSUREUR**

En cas de changement d'organisme assureur, les prestations en cours sont maintenues par le précédent organisme assureur.

Les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations seront affiliés dans les mêmes conditions auprès du nouvel organisme assureur.

## **»»» ARTICLE 2 : PRÉCISIONS QUANT AUX CONDITIONS D'ATTRIBUTION DU CAPITAL DÉCÈS VERSÉ PAR ANTICIPATION EN CAS D'INVALIDITÉ ABSOLUE ET DÉFINITIVE**

Est précisé que la limite d'âge relative à la survenance de l'invalidité absolue et définitive de l'article V A de l'accord, paragraphe « Invalidité absolue et définitive », n'est pas appliquée.

En conséquence, le paragraphe en question s'écrit :

*« L'invalidité absolue et définitive entraînant le classement en 3<sup>e</sup> catégorie d'invalides en application du décret n° 60-993 du 12 septembre 1960 et de l'article L. 341-4 du Code de la Sécurité Sociale, donne lieu au paiement anticipé au capital ci-dessus défini. »*

## **»»» ARTICLE 3 : APPLICATION DE L'AVENANT N° 6**

Le présent avenant entre en application le 1<sup>er</sup> juin 2015. Il modifie, autant que de besoin, l'accord auquel il s'intègre. Son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Copie du récépissé de dépôt leur sera adressée.

Fait à Paris le 19 novembre 2015



# ACCORD DU 18 NOVEMBRE 2015

## RELATIF AU RÉGIME COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ DANS LES INDUSTRIES DU BOIS DE PIN MARITIME EN FORÊT DE GASCOGNE

### »» PRÉAMBULE

Dans le cadre de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les partenaires sociaux de la Branche « Industries du bois de pin maritime en forêt de Gascogne » ont souhaité mettre en place une couverture collective à adhésion obligatoire pour les salariés en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Les parties signataires du présent accord entendent mettre en œuvre des garanties qui puissent répondre, notamment, aux deux objectifs suivants :

- Couvrir l'ensemble des salariés des entreprises relevant de la Convention Collective Industries du Bois de Pin Maritime en Forêt de Gascogne en matière de remboursements complémentaires de frais de santé.
- Assurer un niveau de garanties supérieur à celui prévu par l'article L. 911-7 du Code de la Sécurité Sociale.

Les dispositions du présent accord s'inscrivent dans le cadre des « contrats responsables » conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

### »» ARTICLE I : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux entreprises et/ou établissements utilisant à titre principal le Pin Maritime en Forêt de Gascogne situés principalement dans les départements des Pyrénées-Atlantiques, Charente, Charente-Maritime, Landes, Dordogne, Gironde, Lot-et-Garonne et qui ne sont pas liés par une Convention Nationale particulière à une industrie non visée au paragraphe suivant :

Les entreprises et/ou établissements visés par le présent accord sont ceux qui exercent à titre principal l'une des activités mentionnées aux numéros suivants de la nomenclature d'activités française (NAF rév 2, 2008).

1610 A Sciage et rabotage du bois hors imprégnation.

À l'exclusion des entreprises agricoles visées à l'article 1144-3 du Code rural et exerçant à titre principal l'une des activités correspondant à la nomenclature. Cette classe comprend notamment la fabrication de parquets et lambris,

1623 Z Fabrication de charpentes et de menuiserie. Est visée par la présente convention uniquement la fabrication de bardeaux, baguettes et moulures,

1624 Z Fabrication d'emballages en bois.  
Y compris le montage de caisses en bois,

1629 Z Fabrication d'objets divers en bois.  
Cette classe comprend uniquement la fabrication d'objets divers en bois tels que manches et montures pour outils, cintres et autres formes en bois, porte-manteaux et ustensiles ménagers en bois, coffrets, bobines et articles en bois tourné, articles d'ornements ou de marqueterie. Les entreprises actuellement couvertes par un autre régime complémentaire « Frais de santé » qui comporterait des dispositions moins favorables, devront adapter, leurs garanties pour répondre aux obligations conventionnelles (garanties minimum du régime et financement minimum de l'employeur). Les entreprises de la Branche devront ainsi comparer, ligne par ligne, leur accord d'entreprise avec l'accord de Branche.

### »» ARTICLE II : BÉNÉFICIAIRES DES GARANTIES

Les bénéficiaires du présent régime sont l'ensemble des salariés, toutes catégories socio professionnelles confondues, des entreprises de la Branche, sans condition d'ancienneté.

Il est rappelé que la complémentaire santé est obligatoire pour les salariés à l'exception de ceux qui peuvent être dispensés d'affiliation dans les conditions fixées à l'article III du présent accord.

Les ayants droit des salariés de l'entreprise peuvent bénéficier de la couverture des frais de santé ainsi définie par le présent accord par souscription, à l'initiative du salarié assuré,

directement auprès de l'organisme assureur. Ce dernier assure la gestion des options choisies par le salarié.

## »»» ARTICLE III : DISPENSES D'AFFILIATION

Les salariés ont la faculté d'être dispensé d'adhérer au régime que leur soumet leur employeur lorsqu'ils se trouvent dans les conditions prévues à l'article R. 242-1-6 du Code de la Sécurité Sociale.

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 leur 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 et en produisant tous documents attestant 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 de base.
- 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 l'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 ceux visés ci-après :
  - dispositif de protection sociale complémentaire (y compris étranger) présentant un caractère collectif et obligatoire (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 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'État, dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'État et des établissements publics au financement de la protection 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,
- contrat 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 SCNF (CPRPSNCF).

Les différents cas de dispenses seront communiqués aux salariés au moment de l'entrée en vigueur du présent accord, ainsi qu'au moment de l'embauche de nouveaux salariés.

Les dispenses d'affiliation ne sont valables qu'après justification par les salariés, à l'exception des contrats à durée déterminée de moins d'un an, de la couverture souscrite par ailleurs. La non-délivrance du justificatif dans les délais impartis, entraînera l'affiliation automatique du salarié au présent régime obligatoire. Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

Les dispenses d'affiliation prévues ne peuvent être imposées par l'employeur.

## »»» ARTICLE IV : PORTABILITÉ ET MAINTIEN DE LA COMPLÉMENTAIRE « FRAIS DE SANTÉ » EN CAS DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL ET/ OU RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

En application des dispositions de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, il est mis en œuvre un dispositif de « portabilité », permettant aux salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien des régimes complémentaires « frais de santé » dont ils bénéficiaient au sein

de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage (à l'exception du licenciement pour faute lourde).

Cette portabilité est mise en place dans les conditions prévues à l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité Sociale.

## »»» ARTICLE V : GARANTIES DU RÉGIME CONVENTIONNEL

Les prestations ci-dessous s'entendent en complément de la Sécurité Sociale et dans la limite des frais engagés.

<b>Soins courants</b>	
Consultations généralistes et spécialistes	100 % TM (1)
Actes techniques médicaux	100 % TM
Auxiliaires médicaux	100 % TM
Analyses	100 % TM
Radiologie	100 % TM
<b>Pharmacie</b>	100 % TM
<b>Hospitalisation</b>	
Honoraires (médecins ayant adhéré au dispositif du CAS) (2)	100 % TM + 70 % BR (3)
Honoraires (médecins ayant adhéré au dispositif du CAS) (2)	100 % TM + 50 % BR
Frais de séjour	100 % TM
Forfait journalier	Pris en charge
Chambre particulière	30 €/jour
<b>Dentaire</b>	
Soins dentaires	100 % TM
Prothèses dentaires	100 % TM + 150 % BR
Orthodontie	100 % TM + 50 % BR
<b>Optique</b> (l'équipement tous les 2 ans en cas d'évolution de la vision et pour les salariés de moins de 18 ans)	
Équipement monture + verres « simples » (2 verres)	240 €
Équipement monture + verres « complexes » (2 verres)	280 €
Lentilles remboursées par la Sécurité Sociale	100 € par an
<b>Autres</b>	
Prothèses auditives	100 % TM
Autres prothèses médicales	100 % TM
Cures thermales	100 % TM
Actes de prévention	100 % BR
Médecine douce (ostéopathie)	1 consultation/an (max. : 23 €/consultation)

(1) TM = Ticket Modérateur.

(2) CAS = Contrat d'Accès aux Soins.

(3) BR = Base de Remboursement de la Sécurité Sociale.

Les verres « simples » sont les verres à simple foyer dont la sphère est comprise entre - 6 et + 6 et le cylindre inférieur à 4.

Les verres « complexes » sont les verres à simple foyer dont la sphère est inférieure à - 6 ou supérieure à + 6 ou dont le cylindre est supérieur à 4 ainsi que les verres multifocaux ou progressifs.

## »»» ARTICLE VI : LE CARACTÈRE RESPONSABLE DU CONTRAT

Le présent régime a pour objet le remboursement total ou partiel des dépenses de santé engagées par le participant, en complétant, acte par acte, les prestations versées par la Sécurité Sociale, dans la limite des frais engagés.

Ce régime s'inscrit dans le cadre du dispositif législatif relatif aux contrats dits « respon-

sables » défini par l'article 57 de la loi n° 02004-810 du 13 août 2004 et à ses différents décrets et arrêtés d'application.

Le présent régime ne rembourse notamment ni les pénalités mises à la charge de l'assuré en cas de non-respect du parcours de soin, ni la participation forfaitaire et la franchise prévues à l'article L. 322-2 du Code de la Sécurité Sociale.

En tout état de cause, les garanties du présent régime seront adaptées en fonction des évolu-

tions législatives et réglementaires régissant les garanties des contrats dits « responsables ».

## »»» ARTICLE VII : FINANCEMENT DU RÉGIME/COTISATIONS

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur afin de couvrir les garanties définies par le présent accord – au titre du salarié seul – 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.

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 définies à l'article V il devra en assurer la totalité du financement.

## »»» ARTICLE VIII : OBLIGATIONS D'INFORMATIONS

Les parties rappellent que les entreprises sont tenues de remettre à leurs salariés un exemplaire de la notice d'information qui leur sera transmise par l'organisme assureur auprès duquel les garanties seront souscrites, laquelle définit, notamment, lesdites garanties, leurs modalités d'entrée en vigueur, ainsi que les hypothèses d'exclusions ou de limitations de garanties.

## »»» ARTICLE IX : COMMISSION PARITAIRE DE SUIVI

Les signataires de l'accord décident de confier à une commission paritaire désignée au niveau de la Branche des missions spécifiques en matière de régime complémentaire obligatoire de frais de santé. Cette commission, à compter de l'extension du présent accord, sera chargée d'assurer le suivi technique et la gestion du régime.

Elle est composée de 2 représentants de chacune des organisations syndicales signataires du présent accord et d'un nombre égal de représentants patronaux.

Elle se réunira une fois par an.

La partie patronale assurera le secrétariat lié à la convocation des membres et invités, à la rédaction des comptes-rendus et à toute formalité résultant des travaux de ladite commission. La convocation parviendra à chacun des membres et invités dans un délai, si possible, d'au moins 15 jours avant chaque réunion.

Afin d'assurer le plein exercice, dans des conditions pérennes et équitables, du droit à la négociation collective des salariés et employeurs de la Branche, les partenaires sociaux conviennent que le salaire des membres de la Commission Paritaire sera maintenu par l'entreprise dont ils relèvent pour le temps passé par eux en réunion.

## »»» ARTICLE X : DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## »»» ARTICLE XI : PRISE D'EFFET

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature pour les signataires et après extension pour l'ensemble des entreprises relevant de son champ d'application.

## »»» ARTICLE XII : RÉVISION ET DÉNONCIATION

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé selon les conditions en vigueur du Code du travail.

La Commission Paritaire de Branche composée de toutes les organisations syndicales de salariés signataires ou non dudit accord pourra ainsi décider des évolutions, modifications ou adaptations qui s'avèreraient nécessaires.

## »»» ARTICLE XIII : DÉPÔT ET EXTENSION

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du ministère du Travail et au greffe du Conseil des Prud'hommes en confiant les démarches aux Fédérations d'employeurs signataires.

Elles conviennent de demander l'extension et confient aux Fédérations d'employeurs signataires de faire les démarches nécessaires à l'extension dans les meilleurs délais après signatures.

## »»» ARTICLE XIV : ADHÉSION

Toute organisation professionnelle ou syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

Fait à Gradignan, le 18 novembre 2015

# AVENANT RELATIF À LA PROTECTION SANTÉ DU 3 DÉCEMBRE 2015

## PORTANT MODIFICATION DE CERTAINES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES CABINETS OU ENTREPRISES DE GÉOMÈTRES-EXPERTS, GÉOMÈTRES TOPOGRAPHES, PHOTOGRAMMÈTRES, EXPERTS FONCIERS AINSI QUE CERTAINES DISPOSITIONS DE L'ACCORD DU 13 OCTOBRE 2005

### »» PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de compléter, de préciser ou modifier certaines dispositions de l'accord de prévoyance du 13 octobre 2005 comme suit :

### »» ARTICLE 1

Les garanties du régime minimum obligatoire de l'article 6-4 « Tableau des garanties » et du régime optionnel prévu à l'article 6-5, figurant en annexe 2 de l'accord de prévoyance, sont modifiées comme suit :

Garanties EN COMPLÉMENT des remboursements de la Sécurité Sociale (sauf pour les garanties exprimées en % FR qui s'entendent y compris les remboursements de la Sécurité Sociale)	RÉGIME SOCLE Adhésion obligatoire	RÉGIME OPTIONNEL (y compris les garanties du socle) Adhésion facultative
<b>HOSPITALISATION CHIRURGICALE ET MÉDICALE, y compris maternité (secteur conventionné et non conventionné)</b>		
Honoraires – Signataires CAS	100 % FR	100 % FR
Honoraires – Non signataires CAS	100 % FR et dans la limite de TM + 100 % BR	100 % FR et dans la limite de TM + 100 % BR
Honoraires – Secteur non conventionné	85 % FR avec minimum de 100 % TM et dans la limite de TM + 100 % BR	85 % FR avec minimum de 100 % TM et dans la limite de TM + 100 % BR
Frais de séjour	100 % FR	100 % FR
Chambre particulière	80 €/jour	80 €/jour
Frais d'accompagnant (enfant de moins de 12 ans)	80 €/jour	80 €/jour
Forfait hospitalier	100 % FR	100 % FR
Participation forfaitaire pour les actes coûteux	18 €	18 €
<b>SOINS DE VILLE (secteur conventionné et non conventionné (1))</b>		
Consultations et visites, généralistes et spécialistes – Signataires CAS	TM + 70 % BR	TM + 220 % BR
Consultations et visites, généralistes et spécialistes – Non signataires CAS	TM + 50 % BR	TM + 100 % BR
Petite chirurgie et actes de spécialité – Signataires CAS	TM + 70 % BR	TM + 220 % BR
Petite chirurgie et actes de spécialité – Non signataires CAS	TM + 50 % BR	TM + 100 % BR

<b>SOINS DE VILLE (secteur conventionné et non conventionné (1)) (suite)</b>		
Imagerie médicale et actes cliniques d'imagerie – Signataires CAS	TM + 70 % BR	TM + 220 % BR
Imagerie médicale et actes cliniques d'imagerie – Non signataires CAS	TM + 50 % BR	TM + 100 % BR
Frais d'analyses et de laboratoire	TM + 60 % BR	TM + 210 % BR
Auxiliaires médicaux	TM + 60 % BR	TM + 210 % BR
Prothèses auditives, piles et entretien de la prothèse remboursés par la SS	30 % PMSS/an/bénéficiaire avec minimum de 100 % TM	40 % PMSS/an/bénéficiaire avec minimum de 100 % TM
Autre appareillage remboursé par la SS	TM + 65 % BR	TM + 215 % BR
Participation forfaitaire pour les actes coûteux	18 €	18 €
<b>PHARMACIE</b>		
Pharmacie remboursée par la SS	100 % TM	100 % TM
<b>TRANSPORT</b>		
Transport remboursé par la SS	100 % TM	100 % TM
<b>FRAIS DENTAIRES</b>		
Soins dentaires remboursés par la SS : soins dentaires, actes d'endodontie, actes de prophylaxie buccodentaire	TM + 70 % BR	TM + 220 % BR
Inlays-onlays remboursés par la SS	TM + 100 % BR	TM + 150 % BR
Prothèses dentaires remboursées par la SS : – Couronnes, bridges et inter de bridges – Couronnes sur implant – Prothèses dentaires amovibles – Réparations sur prothèses – Inlays-cores	TM + 270 % BR dans la limite de 2 859 €/an/bénéficiaire (au-delà du plafond 55 % BR)	TM + 430 % BR dans la limite de 2 859 €/an/bénéficiaire (au-delà du plafond 55 % BR)
Prothèses dentaires non remboursées par la SS : – Couronnes et bridges – Prothèses dentaires provisoires – Réparations (sauf les réparations à caractère esthétique)	270 € par dent dans la limite de 2 859 €/an/bénéficiaire	430 € par dent dans la limite de 2 859 €/an/bénéficiaire
Orthodontie remboursée ou non par la SS	150 % BR dans la limite de 1 525 € /an/bénéficiaire (au-delà du plafond 25 % BR)	300 % BR dans la limite de 1 525 € /an/bénéficiaire (au-delà du plafond 25 % BR)
Parodontologie non remboursée par la SS	4 % PMSS/an/bénéficiaire	6 % PMSS/an/bénéficiaire
Implants (implant + pilier implantaire)	20 % PMSS/an/bénéficiaire	40 % PMSS/an/bénéficiaire
<b>FRAIS D'OPTIQUE</b>		
<b>Un équipement (1 monture + 2 verres) tous les 2 ans, sauf en cas d'évolution de la vue ou pour les mineurs (un équipement tous les ans)</b>		
Monture	120 €	150 €
Verre simple (2) par verre	50 €	110 €
Verre complexe (2) par verre	80 €	180 €
Verre très complexe (2) par verre	100 €	200 €
Lentilles remboursées ou non par la SS (y compris jetables)	4 % PMSS/an/bénéficiaire avec minimum de 100 % TM	5 % PMSS/an/bénéficiaire avec minimum de 100 % TM
Chirurgie réfractive (toute chirurgie des yeux)	11 % PMSS/œil	22 % PMSS/œil
<b>MATERNITÉ ET ADOPTION</b>		
Allocation naissance ou adoption (doublée en cas de naissance ou d'adoption multiple)	10 % PMSS	15 % PMSS

PRÉVENTION ET AUTRES SOINS		
Forfait pour cure thermale remboursée par la SS	125 €/an/bénéficiaire	305 €/an/bénéficiaire
Médecine douce (acupuncture, chiropractie, diététique, ergothérapie, homéopathie, méthode mézières, microkinésie, nutritionniste, ostéopathie, pédicure-podologue, psychologue, psychomotricité, psychothérapie, réflexologie, sophrologie)	30 €/séance (maxi 8 séances/an/bénéficiaire)	45 €/séance (maxi 8 séances/an/bénéficiaire)
Pilules contraceptives non remboursées par la SS	1,5 % PMSS/an/bénéficiaire	2,5 % PMSS/an/bénéficiaire
Actes de prévention prévus à l'article R. 871-2 du Code de la Sécurité Sociale (2)	Pris en charge	Pris en charge

(1) En secteur non conventionné, les remboursements sont effectués sur la base du tarif d'autorité.

(2) Verre simple : verre simple foyer dont la sphère est comprise entre - 6 et + 6 dioptries et dont le cylindre est < à + 4 dioptries. Verre complexe : verre simple foyer dont la sphère est hors zone de - 6 et + 6 dioptries ou dont le cylindre est > à + 4 dioptries ou verre multifocal ou progressif.

Verre très complexe : verre multifocal ou progressif sphéro-cylindrique pour adulte dont la sphère est hors zone de - 8 à + 8 dioptries ou verre multifocal ou progressif sphérique pour adulte dont la sphère est hors zone de - 4 à + 4 dioptries.

(3) Ces actes sont pris en charge dans la limite des prestations garanties par le contrat. À titre indicatif, le détartrage est remboursé dans la limite prévue par le poste soins dentaires.

BR : Base de Remboursement de la Sécurité Sociale / CAS : Contrat d'Accès aux Soins / FR : Frais Réels / MR : Montant remboursé par la Sécurité Sociale.

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année / SS : Sécurité Sociale.

## »»» ARTICLE 2

Conformément à l'article R. 242-1-6 du Code de la Sécurité Sociale, le premier alinéa de l'article 6-1 de l'accord de prévoyance est modifié comme suit :

« Les salariés définis aux articles 2 et 3 du présent accord, ainsi que leurs familles bénéficient obligatoirement de cette couverture.

Les salariés placés dans les situations ci-après peuvent demander, par écrit, à l'employeur, une dispense d'affiliation au régime frais de santé prévue au présent accord :

– les salariés et les apprentis dont le contrat à durée déterminée est au plus d'une durée de douze mois,

– les salariés bénéficiaires de la CMU-C ou d'une aide à l'Acquisition d'une Complémentaire Santé (ACS).

Dans ces cas, la dispense, doit être justifiée par tout document utile, et joue jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;

– Pour les couples travaillant dans la même entreprise, l'un des deux membres du couple peut être affilié en propre, l'autre pouvant l'être, dans ce cas, en tant qu'ayant droit.

## »»» ARTICLE 3

L'article 6-2 B/ de l'accord de prévoyance est complété comme suit :

« En cas de redressement, de liquidation judiciaire ou de procédure de sauvegarde de l'entreprise, ayant pour conséquence la résiliation du contrat d'assurance souscrit avec l'organisme assureur, les partenaires sociaux conviennent de la mise en place d'un fonds de mutualisation permettant le financement du maintien du régime aux anciens salariés au titre de l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité Sociale au-delà de cette résiliation. »

## »»» ARTICLE 4

Le présent avenant prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

## »»» ARTICLE 5

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt et à en demander l'extension auprès du ministère compétent.



## ADHÉRER À FORCE OUVRIÈRE, C'EST DÉFENDRE SES DROITS

### BULLETIN D'ADHÉSION

Je soussigné(e)

Nom : .....

Prénom : .....

Adresse : .....

.....

Profession : .....

\* Entreprise : .....

\* Code NAF : ..... \* N° SIRET : .....

\* Convention Collective appliquée dans l'entreprise : .....

.....

(\* voir fiche de paie)

Déclare adhérer à la **Confédération Générale du Travail Force Ouvrière**

Date : .....

Signature,

**À remettre à un délégué FORCE OUVRIÈRE, ou à retourner à :**

**Fédération Générale FO Construction**  
**170, avenue Parmentier CS 20006 – 75479 PARIS Cedex 10**  
**Email : [secretariatfobtp@orange.fr](mailto:secretariatfobtp@orange.fr)**  
**Site internet : [www.foconstruction.com](http://www.foconstruction.com)**



# ENGAGÉ POUR LE BTP

RETRAITE

PRÉVOYANCE

SANTÉ

ÉPARGNE

ASSURANCES

ACTION SOCIALE

VACANCES

**PRO BTP**  
GROUPE

## LE COUPLE INFERNAL

Depuis des mois je vous parle régulièrement de Macron, à tel point que certains de mes lecteurs, et non des moindres, (oui, j'ouvre une parenthèse pour informer mes nouveaux lecteurs, et il y en a chaque mois davantage, que j'ai des admirateurs de tous les bords) que j'en faisais trop.

Cette fois-ci par conséquent, je vais simultanément changer de sujet et briser les tabous en m'attachant à faire le portrait de son épouse, Germaine de son second prénom (encore un scoop) d'ailleurs, ses parents l'appelaient familièrement Méméne. Tout d'abord, elle n'a pas toujours été professeur. Avant de le devenir, elle a acquis l'équilibre remarquable dont elle fait preuve (à tel point qu'elle est capable – entre autres – de se tenir sur une main les pieds en l'air qui jouent du banjo, alors que de l'autre main elle lit un texte en braille) oui, avant de devenir professeur disais-je, elle a été lutteuse de foire, cracheuse de feu à Médrano, elle a planté des lentilles de contact dans les marais poitevin, puis après maintes aventures dont je ne ferai pas le détail, qui à la longue, pourrait paraître fastidieux, elle a rejoint l'Éducation nationale en donnant des cours de langue fourrée orientale dans une classe de jeunes sourds et muets.

Il ne faut pas s'étonner, comme semble le faire le quarteron de journalistes véreux de la concurrence, si elle guide et conseille dans sa carrière, son mari, l'abominable Macron.

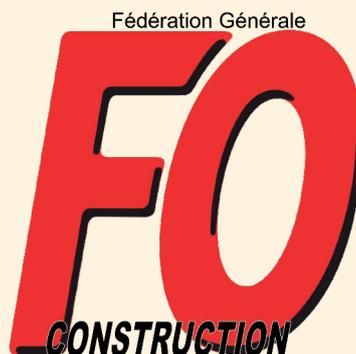
Ainsi, chaque soir, dans le boudoir de Méméne, un Picon-bière à la main, ils décident du sort économique de la France. Pas étonnant que Macron ait une telle assurance devant les médias en présentant des dossiers préparés aux petits oignons. (Le lecteur me pardonnera cet innocent jeu de mot, car Méméne est de surcroît une excellente maîtresse queue.)

Le couple infernal et délétère a décidé d'améliorer l'image du Président pour gagner en simplicité et le rapprocher de la masse des électeurs encore indécis. Il y a beaucoup à faire : il doit apprendre à manger des frites avec les doigts, puis se passer la main dans les cheveux pour les lisser, à se tacher la chemise en buvant du gros cul, oublier de temps en temps de fermer sa braguette etc. Les observateurs éclairés ont bien remarqué qu'il tachait d'huile les documents qu'on lui présentait à la signature, qu'il avait du saindoux à la commissure des lèvres et des petits bouts de merguez entre les dents, mais ils se perdent en conjectures.

Ce plan génial il faut bien le reconnaître, aura-t-il l'impact souhaité sur le Français moyen et si c'est le cas n'y aurait-il pas tromperie ? Je vous laisse y réfléchir.



Gérard MANSOIF  
Chevalier dans l'Ordre du Blanquassé



## »»» TABLEAU DE BORD ÉCONOMIQUE

### Évolution du coût de la vie indice INSEE

(indice 100 en 1998)

Valeur décembre 2015	127,95
% sur 1 mois	0,20
% sur 1 an	0,20

### SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2016

Horaire (brut)	9,67 €
Mensuel brut (35 h)	1 466,62 €

### Plafond Sécurité Sociale mensuel

Au 01/01/16	3 218 €
-------------	---------

## BULLETIN D'INFORMATION DE LA FÉDÉRATION GÉNÉRALE FO

170, avenue Parmentier  
CS 20006  
75479 PARIS CEDEX 10

Directeur de la publication :  
Frank SERRA

Conception, réalisation :  
Compédit Beauregard  
61600 La Ferté-Macé  
www.compedit-beauregard.fr



N° d'inscription commission paritaire  
des papiers de presse :  
0618 S 07925

Site Internet :  
www.foconstruction.com