



## ÉDITORIAL

### TOUS DANS LA RUE LE 15 SEPTEMBRE 2016

La loi travail a été promulguée le 8 août dernier. Après son adoption au 49 ter...

49-3 ou pas, adoption ou pas, promulgation ou pas, nous avons annoncé dès la dernière journée de mobilisation en juillet que nous ne lâcherions pas. Comment pourrions-nous en effet reculer et ou capituler devant la remise en cause de notre modèle social ? C'est ce que rappelle à nouveau Jean-Claude Mailly dans un article de presse.

Notre Secrétaire général réaffirme que nous continuerons à nous mobiliser et à mobiliser les travailleurs à l'occasion d'une journée nationale d'action le 15 septembre prochain. Les modalités de cette journée seront prochainement définies nationalement et localement.

Je crois qu'il n'est pas besoin de revenir sur le caractère rétrograde et nocif de cette loi que nous avons déjà longuement analysé et combattu.

Dans cette perspective de mobilisation, et après le meeting organisé à Paris début juillet et animé par les secrétaires généraux des organisations syndicales engagées dans le combat contre la loi Travail, l'axe de résistance et le front commun du combat contre la loi travail se poursuivent.

Un seul mot d'ordre : **abrogation de la loi !**

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**

**Salaire, 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



**FO**

**TPE**  
**2016**

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

**FO**

**TPE**  
**2016**

[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** - **vitrriers** - **électricien** - **manceuvres** - **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.

# CONVENTION RELATIVE À LA PARTICIPATION DES SALARIÉS AUX RÉSULTATS DES ENTREPRISES DU BTP

## AVENANT N° 1 DU 16 DÉCEMBRE 2015

### »» PRÉAMBULE

Le 2 décembre 2013, les partenaires sociaux de la Branche du Bâtiment et des Travaux Publics ont pris la décision de reconduire, pour une durée de 4 ans et un mois, les dispositions de la « Convention relative à la participation des salariés aux résultats des entreprises du BTP » (ci-après dénommée « la Convention »).

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité la Convention 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 154 de la loi qui permet aux entreprises de moins de cinquante salariés d'opter pour l'application de l'accord de participation négocié au niveau de leur Branche par décision unilatérale de l'employeur.
- L'article 153 de la loi qui fixe la date limite de versement de la participation avant le dernier jour du 6<sup>e</sup> mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont nés.
- 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.

À l'occasion de cette mise en conformité, il est procédé à diverses modifications pour tenir compte d'autres évolutions intervenues depuis le 2 décembre 2013, et notamment du nouveau régime de la déshérence issu de la loi du 13 juin 2014 relative aux comptes bancaires inactifs et aux contrats d'assurance vie en déshérence.

Le présent avenant n° 1 annule et remplace la Convention du 2 décembre 2013 susvisée dans tous ces termes. Sauf dispositions particulières, il produit ses effets pour la durée restant à courir de l'application de Convention susvisée.

### »» TITRE I – RÉGIME PROFESSIONNEL DE PARTICIPATION

#### ARTICLE 1 : OBJET DE LA CONVENTION

La présente Convention a pour objet de définir les conditions d'application aux entreprises visées à l'article 2 ci-dessous dès articles L. 3321-1 à L. 3326-2 du Code du travail relatifs à la participation des salariés aux résultats des entreprises et de leurs textes d'application.

Elle fait l'objet de :

- l'article XI.7 de la Convention Collective Nationale des Ouvriers du Bâtiment du 8 octobre 1990,
- l'article 11.7 de la Convention Collective Nationale des Ouvriers de Travaux Publics du 15 décembre 1992,
- l'article 3.2.4 de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise du Bâtiment du 12 juillet 2006,
- l'article 3.2 de la Convention Collective Nationale des Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise des Travaux Publics du 12 juillet 2006.

#### ARTICLE 2 : ENTREPRISES VISÉES

Sont comprises dans le champ d'application de la présente Convention les entreprises ou

organismes, ainsi que leurs filiales, dont l'activité principale, exercée sur le territoire national français, y compris les départements d'Outre-mer, est visée à l'annexe I au présent accord.

Cette Convention n'est toutefois pas applicable aux entreprises constituées en Sociétés Coopératives et Participatives.

## **ARTICLE 3 : MODALITÉS D'ADHÉSION AU RÉGIME PROFESSIONNEL DE PARTICIPATION**

Le régime institué par la présente Convention est désigné sous le nom de Régime Professionnel de Participation (R.P.P.).

### **§ 1. Adhésions simples au régime de base**

Sous réserve des dispositions du paragraphe 2 du présent article et de l'article 4, l'accord professionnel de participation tel que défini au titre II de la présente Convention est applicable aux entreprises de Bâtiment et des Travaux Publics visées à l'article 2 de ladite Convention, employant habituellement un effectif d'au moins cinquante salariés au sens de l'article R. 3322-1 du Code du travail, ainsi qu'aux entreprises de la profession constituant une unité économique et sociale reconnue par convention ou accord collectif, ou par décision de justice employant habituellement au moins cinquante salariés.

Lesdites entreprises adhèrent au Régime professionnel de participation sur la base d'un accord d'entreprise conclu conformément aux dispositions de l'article L. 3322-6 du Code du travail qui leur déclare applicables les dispositions de l'accord professionnel de participation défini au titre II de la présente Convention.

Cet accord de participation est conclu, sauf les cas de dispense temporaire prévus aux articles L. 3322-3 et L. 3322-5 du Code du travail, au plus tard, à l'expiration d'un délai d'un an commençant à courir à la clôture du premier exercice au titre duquel une réserve spéciale de participation non nulle aura été calculée suivant les règles de l'article L. 3324-1 du Code du travail.

Les entreprises visées à l'article 2, de moins de cinquante salariés au sens de l'article R. 3322-1 du Code du travail, peuvent appli-

quer le Régime professionnel de participation. Lesdites entreprises n'ont pas à conclure un accord d'entreprise. Il leur suffit d'adhérer à l'accord professionnel de participation défini au titre II de la présente Convention. Dès lors que ces entreprises remplissent la condition d'effectif pour l'assujettissement obligatoire à la participation, l'exécution du présent accord se poursuit automatiquement en leur sein.

L'entreprise qui adhère :

- transmet au Teneur de Compte Conservateur de parts, REGARDBTP, le bulletin d'adhésion prévu à cet effet ;
- effectue l'information nécessaire en vertu des dispositions législatives et réglementaires et du chapitre IV du présent accord ;
- notifie son adhésion par courrier à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) dont elle dépend ; cette notification devra obligatoirement intervenir avant le premier versement.

Ces modalités d'adhésion ne s'appliquent pas aux entreprises qui ont antérieurement adhéré aux précédentes « conventions relatives à la participation des salariés aux résultats des entreprises du BTP » (1) ayant le même objet que le présent avenant de refonte, dans lesquelles l'exécution de l'accord professionnel de participation défini au titre II de la présente Convention se poursuit automatiquement.

L'exécution de l'accord professionnel de participation est suspendue de plein droit pour les entreprises dont l'effectif habituel devient, au cours d'un ou plusieurs exercices, inférieur à cinquante salariés au sens de l'article R. 3322-1 du Code du travail. Il redevient applicable de plein droit aux exercices au cours desquels l'effectif est à nouveau et de façon habituelle au moins égal à cinquante salariés au sens du même article.

### **§ 2. Adhésions avec options particulières**

Les entreprises qui souhaitent définir les modalités de calcul de la réserve spéciale de participation et/ou les modalités de répartition individuelle des droits, adhèrent au Régime professionnel de participation sur la base d'un accord d'entreprise conclu conformément aux

(1) Conventions relatives à la participation des salariés aux résultats des entreprises du BTP conclues les 1<sup>er</sup> juillet 1969, 2 avril 1974, 11 juillet 1978, 30 novembre 1982, 31 juillet 1985, 25 octobre 1989, 9 novembre 1994, 15 décembre 1999, 9 décembre 2003, 17 janvier 2008 et 2 décembre 2013.

dispositions de l'article L. 3322-6 du Code du travail. Cet accord d'entreprise mentionne l'adhésion de l'entreprise au Régime professionnel de participation, définit les modalités particulières de calcul de la réserve spéciale de participation, qui doivent être plus favorables que celles de l'accord professionnel de participation défini au titre II de la présente Convention et/ou les modalités de répartition individuelle des droits et, pour le surplus, renvoie aux dispositions de l'accord professionnel de participation défini au titre II de la présente Convention.

Par ailleurs, les entreprises qui souhaitent que leur réserve spéciale de participation soit affectée à un plan d'épargne d'entreprise autre que le PEI-BTP ou le PERCO-BTP définis à l'article 10, 1°, adhèrent au Régime professionnel de participation sur la base d'un accord d'entreprise conclu conformément aux dispositions de l'article L. 3322-6 du Code du travail. Cet accord d'entreprise mentionne l'adhésion de l'entreprise au Régime professionnel de participation, détermine le plan d'épargne d'entreprise auquel seront affectées les sommes provenant de la réserve spéciale de participation et, pour le reste, renvoie aux dispositions de l'accord professionnel de participation défini au titre II de la présente Convention.

L'entreprises qui adhère au Régime professionnel mais qui déroge à l'accord professionnel de participation défini au titre II de la présente Convention sur l'une ou plusieurs des dispositions mentionnées aux deux alinéas précédents :

- transmet au Teneur de Compte Conservateur de parts, REGARDBTP, le bulletin d'adhésion prévu à cet effet ;
- effectue l'information nécessaire en vertu des dispositions législatives et réglementaires et du chapitre IV du présent accord ;
- dépose son accord de participation par courrier à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) dont elle dépend, ce dépôt devra obligatoirement intervenir avant le premier versement.

### § 3. Autres adhésions

Les entreprises qui ne sont pas visées à l'article 2 peuvent demander leur adhésion au Régime professionnel de participation, dans les conditions fixées par la Commission pro-

fessionnelle de la participation. À cet effet, elles concluent un accord d'entreprise qui soit leur déclare applicables les dispositions de l'accord professionnel de participation défini au titre II de la présente convention, soit les adapte selon les mêmes modalités qu'au paragraphe 2 du présent article.

L'entreprise non visée à l'article 2 qui adhère :

- transmet au Teneur de Compte Conservateur de parts, REGARDBTP, le bulletin d'adhésion prévu à cet effet ;
- effectue l'information nécessaire en vertu des dispositions législatives et réglementaires et du chapitre IV du présent accord ;
- dépose son accord de participation par courrier à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) dont elle dépend, en joignant copie du présent accord de participation de Branche ; ce dépôt devra obligatoirement intervenir avant le premier versement.

### ARTICLE 4 : ACCORDS DÉROGATOIRES AU RÉGIME PROFESSIONNEL DE PARTICIPATION

Lorsqu'une entreprise visée au paragraphe 1 de l'article 3 n'adhère pas au Régime professionnel de participation ou lorsqu'une entreprise adhérente au Régime professionnel de participation souhaite quitter celui-ci, elle doit conclure un accord de participation propre dont les dispositions sont au moins aussi favorables que celles qui figurent à l'accord professionnel de participation défini au titre II de la présente Convention.

### ARTICLE 5 : MISE EN ŒUVRE DU RÉGIME PROFESSIONNEL DE PARTICIPATION

PRO BTP FINANCE assure la gestion financière, administrative et comptable des avoirs. REGARDBTP est chargé :

- de la mise en œuvre du Régime professionnel de participation et, à ce titre, de la coordination avec les autres intervenants,
- d'assurer la tenue des comptes des porteurs de parts, la conservation des parts et l'information qui en résulte,
- du pilotage de l'activité commerciale et de son développement en matière d'épargne salariale,

- d'assurer les fonctions support, informatique, comptabilité et juridique,
  - de tenir le registre des comptes administratifs.
- BTP GESTION s.a. gère le Compte pour investissements sociaux du Régime.

## »» TITRE II – ACCORD PROFESSIONNEL DE PARTICIPATION

### CHAPITRE I – CALCUL ET RÉPARTITION ENTRE LES SALARIÉS DE LA RÉSERVE SPÉCIALE DE PARTICIPATION

#### ARTICLE 6 : CALCUL DU MONTANT DE LA RÉSERVE SPÉCIALE DE PARTICIPATION

Dans chaque entreprise, le montant global des droits des bénéficiaires constituant la réserve spéciale de participation est calculé selon les dispositions des articles L. 3324-1 et D. 3324-1 à D. 3324-9 du Code du travail.

Ce montant s'exprime par la formule suivante :

$$\text{RSP} = 1/2 (\text{B} - 5 \% \text{C}) \times \text{S/VA}$$

dans laquelle :

B représente le bénéfice net de l'entreprise réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'Outre-mer, tel que défini à l'article L. 3324-1 du Code du travail.

C représente les capitaux propres de l'entreprise, tels que définis aux articles D. 3324-4 à D. 3324-6 du Code du travail.

S représente les salaires versés au cours de l'exercice déterminé selon les règles prévues pour le calcul des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale.

La masse salariale sera majorée pour tenir compte forfaitairement de l'incidence des congés payés dont le versement est assuré par une caisse professionnelle.

Le taux de cette majoration sera égal au rapport entre le nombre de semaines de congés payés prévu par le régime applicable dans la profession et le nombre annuel de semaines de travail dans l'entreprise, le résultat étant majoré du montant de la prime de vacances correspondante, telle que définie par les accords professionnels.

La disposition ci-dessus ne s'appliquera pas aux salaires versés aux salariés percevant leurs indemnités de congés payés directement de l'entreprise.

VA représente la valeur ajoutée par l'entreprise telle que définie aux articles D. 3324-2 et D. 3324-3 du Code du travail.

#### ARTICLE 7 : DATE DE VERSEMENT – MAJORATIONS DE RETARD

Les entreprises doivent verser le montant de leur réserve spéciale de participation dans le délai mentionné à l'article D. 3324-25 alinéa 1 du Code du travail, soit, à la date de signature, avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au cours duquel sont nés les droits à participation.

Passé ce délai, les entreprises devront augmenter leur versement d'un intérêt de retard selon les dispositions de l'article D. 3324-25 alinéa 2 du Code du travail, égal, à la date du présent accord, à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le Ministre chargé de l'Économie.

L'inobservation du délai de versement peut entraîner pour l'entreprise, l'exclusion du Régime professionnel de participation. Toutefois, celle-ci ne peut être prononcée en cas d'action en cours en application de l'article L. 3326-2 du Code du travail.

#### ARTICLE 8 : BÉNÉFICIAIRES DE LA PARTICIPATION

Sont bénéficiaires de la participation dans les entreprises appliquant la présente Convention, selon les modalités spécifiques qui s'y rapportent et dans les conditions prévues par les textes en vigueur :

- tous les salariés de ces entreprises ;
- les salariés de groupement d'employeurs n'ayant pas de dispositif de participation, mis à la disposition auprès de ces entreprises ou organismes adhérents audit groupement ;
- dans les entreprises appliquant volontairement la participation, les dirigeants et leurs conjoints, tels que définis à l'alinéa 2 de l'article L. 3323-6 du Code du travail.

Dans tous les cas, une condition d'ancienneté de trois mois dans l'entreprise est exigée pour bénéficier de la participation au sein de celle-ci. Les règles de calcul de l'ancienneté sont celles définies par les textes en vigueur,

et notamment l'alinéa 2 de l'article L. 3342-1 du Code du travail.

## **ARTICLE 9 : RÈGLES DE RÉPARTITION DE LA RÉSERVE SPÉCIALE DE PARTICIPATION ENTRE LES SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES**

La répartition entre les bénéficiaires est effectuée conformément aux dispositions des articles L. 3324-5 alinéa 1<sup>er</sup> et D. 3324-10 à D. 3324-15 du Code du travail, soit, à la date du présent accord :

- Pour les bénéficiaires liés par un contrat de travail à l'entreprise : proportionnellement au total des rémunérations, au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, perçues dans l'entreprise au cours de l'exercice considéré, y compris les rémunérations qu'auraient perçues les salariés pour les périodes d'absence visées aux articles L. 1225-17 (congé maternité), L. 1225-37 (congé d'adoption) et L. 1226-7 du Code du travail (accidents du travail ou maladie professionnelle) s'ils avaient travaillé dans le cas où l'employeur ne maintient pas intégralement les salaires.
- Pour tenir compte forfaitairement de l'incidence des congés payés dont le versement est assuré par une caisse professionnelle, une majoration, identique à celle prévue à l'article 6 ci-dessus, sera appliquée aux salaires servant de base à la répartition entre les salariés.
- Pour les salariés de groupements d'employeurs visés à l'article L. 3322-2 du Code du travail : proportionnellement au montant de leurs salaires correspondant à leur activité dans l'entreprise utilisatrice.
- Pour les dirigeants ou leurs conjoints visés à l'article L. 3323-6 alinéa 2 du Code du travail : proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

En tout état de cause le montant servant de base de calcul à la répartition est au maximum égal au plafond prévu à l'article D. 3324-10, soit à la date de conclusion du présent avenant quatre fois le plafond annuel retenu pour la détermination du montant maximum des cotisations de Sécurité sociale.

En outre, le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même bénéficiaire ne pourra excéder le plafond prévu à l'article D. 3324-12, soit à la date de conclusion du présent avenant une somme égale aux trois quarts du montant de ce même plafond.

Les sommes qui n'auraient pu être attribuées en vertu des règles limitant les droits d'un même bénéficiaire pour un même exercice, seront réparties immédiatement entre les salariés qui n'atteignent pas les limites fixées par ces règles.

Si le deuxième calcul faisait apparaître de nouvelles répartitions supérieures à ces limites, la même règle serait appliquée jusqu'à épuisement du solde de répartition.

Les frais de traitement administratif engagés pour les opérations de répartition de la réserve Spéciale de participation et de tenue des comptes des salariés sont à la charge des entreprises.

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.

## **CHAPITRE II – AFFECTATION DES SOMMES CONSTITUANT LA RÉSERVE SPÉCIALE DE PARTICIPATION**

### **ARTICLE 10 : COLLECTE ET AFFECTATION DES SOMMES**

1°) Sous réserve des dispositions du 2°) du présent article, les quotes-parts de participation que les bénéficiaires n'auront pas choisi de percevoir immédiatement sont affectées à des comptes ouverts au nom des intéressés en application du Plan d'Épargne Interentreprises du Bâtiment et des Travaux Publics – PEI-BTP, auquel l'entreprise décide d'adhérer.

Le Plan d'Épargne Interentreprises du Bâtiment et des Travaux Publics – PEI-BTP a été institué par l'accord cadre en date du 15 janvier 2013, complété par l'accord portant règlement du PEI-BTP venant en application de ce dernier (ces accords découlant du renouvellement quinquennal des accords du 17 janvier 2008).

En cas de mise en place dans l'entreprise du Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif du Bâtiment et des Travaux Publics PERCO-BTP,

les quotes-parts de participation que les bénéficiaires n'auront pas choisi de percevoir immédiatement ou d'affecter dans le Plan d'Épargne Interentreprises du Bâtiment et des Travaux Publics PEI-BTP sont affectées pour moitié dans le PEI-BTP, et pour moitié dans le PERCO-BTP.

Le Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif du Bâtiment et des Travaux Publics PERCO-BTP a été institué par l'Accord Cadre en date du 15 janvier 2013, complété par l'accord portant règlement du PERCO-BTP venant en application de ce dernier (ces accords découlant du renouvellement quinquennal des accords du 17 janvier 2008).

À ce titre, les quotes-parts de participation que les bénéficiaires n'auront pas choisi de percevoir immédiatement sont versées au teneur de compte conservateur de parts REGARDBTP dont le siège social est à Paris (6<sup>e</sup>), 7, rue du Regard.

REGARDBTP a l'obligation d'employer toutes sommes qui lui ont été versées, immédiatement et pour leur intégralité, en parts de fonds communs de placement multi-entreprises régis par l'article L. 214-39 du Code Monétaire et Financier.

Les sommes issues de la réserve spéciale de participation et dirigées vers le PEI-BTP sont investies, au choix des bénéficiaires, dans les fonds communs de placement d'entreprise visés à l'accord-cadre du 15 janvier 2013 instituant les Plans d'Épargne Interentreprises du Bâtiment et des Travaux Publics, et, à défaut de choix de la part du bénéficiaire, sur le fonds BTP Épargne Prudent.

Les sommes issues de la réserve spéciale de participation et dirigées vers le PERCO-BTP sont investies, au choix des bénéficiaires, selon l'un des deux modes de gestion (libre ou pilotée), et le cas échéant, dans l'un des Fonds Communs de Placement d'Entreprise visés à l'accord cadre du 15 janvier 2013 instituant les Plans d'Épargne Interentreprises du Bâtiment et des Travaux Publics. À défaut de choix de la part du bénéficiaire, les sommes issues de la réserve spéciale de participation et dirigées vers le PERCO-BTP sont investies en gestion pilotée.

Leur société de gestion est une Société de Gestion de portefeuille agréée par l'AMF – PRO BTP FINANCE dont le siège social est à Paris (6<sup>e</sup>), 7, rue du Regard.

2°) Les entreprises souhaitant que les quotes-parts de participation que les bénéficiaires n'auront pas choisi de percevoir immédiatement soient affectées, selon les modalités réglementaires en vigueur, à des comptes ouverts aux noms des intéressés en application d'un plan d'épargne d'entreprise autre que le PEI-BTP, et/ou le PERCO-BTP définis ci-dessus peuvent conclure un accord dans les conditions fixées au deuxième paragraphe de l'article 3 de la présente Convention.

En cas de mise en place dans l'entreprise d'un Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif autre que le PERCO-BTP, les quotes-parts de participation que les bénéficiaires n'auront pas choisi d'investir ou de percevoir immédiatement, seront affectées pour moitié dans le PERCO de l'entreprise, et pour l'autre moitié dans le PEI-BTP ou le PEE de l'entreprise selon le dispositif prévu par l'accord de participation de l'entreprise.

## ARTICLE 11 : DÉPOSITAIRE

Le dépositaire des avoirs des fonds communs de placement multientreprises prévus ci-dessus est BNP PARIBAS SECURITIES SERVICES dont le siège social est à Paris (2<sup>e</sup>) 3, rue d'Antin, les bureaux à Paris (9<sup>e</sup>) 66, rue de la Victoire.

## ARTICLE 12 : EXIGIBILITÉ DES DROITS DES SALARIÉS

Les règles relatives à la disponibilité des sommes issues de la participation en application du présent accord sont régies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur à la date d'exécution du présent accord par chaque entreprise adhérente.

À la date de conclusion du présent accord, ces règles sont les suivantes :

### **A/ Indisponibilité quinquennale sauf demande de versement direct**

Les droits constitués au profit des bénéficiaires, en vertu de la présente Convention, ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de l'ouverture de ces droits – soit le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ils sont calculés – sauf si le bénéficiaire en demande expressément le versement direct, en tout ou partie, et selon les modalités définies au paragraphe 3 de l'article 19 de la présente Convention.

Préalablement à l'expiration du délai de blocage, les porteurs de parts sont informés par REGARDBTP de la valeur de leurs avoirs qui vont devenir disponibles. Il leur est indiqué les conditions dans lesquelles les demandes de remboursement, partielles ou totales, pourront être présentées. Dans le cas où un porteur de parts ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, ces informations sont transmises à la dernière entreprise adhérente au Régime dans laquelle il a travaillé.

À l'occasion de cette information, il est proposé à chaque porteur de parts de transférer ses avoirs dans un ou plusieurs fonds communs de placement multi-entreprises gérés par PRO BTP FINANCE en lui précisant l'orientation de gestion correspondante.

Un an après l'expiration du délai d'indisponibilité, les avoirs investis en parts de FIBTP millésimés des porteurs de parts qui n'en ont pas demandé le remboursement ni le transfert dans un ou plusieurs fonds communs dans les conditions mentionnées ci-dessus, sont transférés dans le FIBTP LT (Long Terme).

L'entreprise verse directement aux bénéficiaires les sommes leur revenant au titre de la participation, lorsque celles-ci n'atteignent pas le montant fixé à l'article L. 3324-11 du Code du travail (80 euros à la date de signature de la Convention).

## **B/ Cas de déblocage anticipé**

À la demande des porteurs de parts, leurs droits peuvent être liquidés ou transférés avant le délai prévu au présent article, dans l'un des cas suivants et selon les conditions prévues à l'article R. 3324-22 du Code du travail :

- Mariage de l'intéressé ou conclusion d'un PACS par l'intéressé.
- Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption lorsque le foyer comporte déjà au moins deux enfants à sa charge au sens des allocations familiales.
- Divorce, séparation ou dissolution d'un PACS assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle (unique ou partagée) d'au moins un enfant majeur ou mineur au domicile de l'intéressé.
- Invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint, ou de la personne qui lui est liée par un PACS (invalidité au sens de la 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie du Code de la Sécurité Sociale (Art. 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.

- Décès de l'intéressé, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un PACS.
- Cessation du contrat de travail ou du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou conjoint associé, cessation d'activité par l'entrepreneur individuel.
- Affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un PACS, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle (au sens de l'article R. 5141-2 du Code du travail), à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une SCOP.
- Affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale portant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du Code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux ou à la remise en état de la résidence principale à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.
- Situation de surendettement de l'intéressé sur demande adressée à l'organisme gestionnaire ou à l'employeur soit par le président de la commission de surendettement soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

Toute demande de remboursement doit être présentée à REGARDBTP dans les six mois du fait générateur (excepté dans les cas de cessation du contrat de travail, décès, invalidité et situation de surendettement). Ce remboursement portera au choix de l'intéressé sur la totalité ou une partie seulement de ses avoirs susceptibles d'être débloqués à ce titre, et ne pourra faire l'objet que d'un seul versement.

En cas de départ en retraite, d'invalidité ou de décès d'un porteur de parts, que ceux-ci soient disponibles ou indisponibles, une fiche récapitulative de ces droits est systématiquement envoyée au bénéficiaire ou à ses ayants droit.

Les demandes de liquidation ou de transfert de droits doivent être adressées à REGARDBTP accompagnées des pièces justificatives.

Dans l'hypothèse où les règles décrites au présent article viendraient à être modifiées par un texte d'ordre public, les dispositions découlant de celui-ci se substitueront de plein droit à celles-ci.

## ARTICLE 13 : DÉSHÉRENCE

Conformément aux dispositions de la loi n° 2014-617 du 13 juin 2014 relative aux comptes bancaires inactifs et aux contrats d'assurance vie en déshérence (C. mon. fin., art. L. 312-19 et L. 312-20 modifiés), à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, un compte épargne salariale sera considéré comme inactif et qualifié comme tel par le Teneur de compte dans deux cas :

- En l'absence d'aucune manifestation du titulaire sous quelque forme que ce soit, ni d'aucune opération sur le compte ou un autre compte ouvert au nom du titulaire dans l'établissement, pendant une période de 5 ans à compter de la dernière opération enregistrée, de la dernière manifestation du titulaire ou du terme de la période d'indisponibilité.
- En cas de décès de l'épargnant, en l'absence d'aucune manifestation de ses ayants droit pendant une période de 12 mois à compter du décès.

En présence d'un compte inactif, les avoirs épargnés seront liquidés et le produit de la vente sera transféré par le Teneur de compte à la Caisse des Dépôts et Consignation (CDC) à l'issue d'un délai de 10 ans à compter de la dernière opération enregistrée, de la dernière manifestation du bénéficiaire ou du terme de la période d'indisponibilité, dans le premier cas, ou de 3 ans à compter de la date du décès du bénéficiaire dans le deuxième cas. Six mois avant le transfert, le Teneur de compte informera le titulaire du compte, son représentant légal ou ses ayants droit de ce prochain transfert.

Les sommes déposées à la Caisse des Dépôts et Consignation pourront être réclamées pen-

dant 20 ans dans le premier cas, ou pendant 27 ans dans le deuxième cas, avant leur attribution à l'État, une fois la prescription trentenaire écoulee.

## CHAPITRE III – TENUE DES COMPTES DES SALARIÉS

### ARTICLE 14 : OBLIGATION DES ENTREPRISES

Les entreprises sont tenues de faire parvenir à REGARDBTP avant ou en même temps qu'elles versent les sommes issues de leur réserve spéciale de participation à REGARDBTP les renseignements administratifs qui permettront d'effectuer la répartition de cette réserve entre les bénéficiaires. Les états nominatifs devront être transmis à REGARDBTP trois mois au plus tard après la clôture de l'exercice.

L'absence de production des états nominatifs dans ce délai peut entraîner pour l'entreprise l'exclusion du Régime professionnel de participation. Toutefois, celle-ci ne peut être prononcée en cas d'action en cours en application de l'article L. 3326-2 du Code du travail.

### ARTICLE 15 : TENEUR DE COMPTE CONSERVATEUR DE PARTS

REGARDBTP reçoit les sommes issues de la participation des entreprises ainsi que les versements faits dans les plans d'épargne d'entreprise par les entreprises et leurs salariés.

Il reçoit les demandes de souscription et de rachats de parts, procède à leur traitement, initie les règlements correspondants et transmet les informations nécessaires aux porteurs de parts. Il ouvre un compte de parts au nom de chaque porteur, sous réserve de l'éventuelle indivision prévue à l'article 10, et le gère pendant toute la période d'indisponibilité, de maintien volontaire dans les fonds communs et/ou de déshérence. Il informe les bénéficiaires et les entreprises dans les conditions définies à l'article 19 de la présente Convention.

### ARTICLE 16 : TENEUR DE REGISTRE

REGARDBTP assure la tenue du registre des comptes administratifs ouvert au nom de chaque porteur retraçant les sommes reçues au titre de la participation et/ou affectées aux plans d'épargne.

## CHAPITRE IV – INFORMATION DES SALARIÉS

### ARTICLE 17 : INFORMATION DES SALARIÉS ET DES ENTREPRISES

1 – La présente Convention éventuellement complétée par l'accord d'entreprise mentionné aux paragraphes 1, 2 et 3 de l'article 3 ci-dessus, sont portés à la connaissance des bénéficiaires par voie d'affichage sur des emplacements réservés à cet effet et par tout autre moyen d'information que les entreprises jugeraient nécessaire.

2 – Le mode et les résultats de calcul de la participation sont affichés chaque année aux emplacements réservés à cet effet et communiqués aux membres du personnel sous forme d'une note d'information. Dans un délai de six mois suivant la clôture de l'exercice, l'entreprise présente au Comité d'entreprise ou à la commission spécialisée créée à cet effet, un rapport comportant les éléments servant de base au calcul du montant de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé et auquel est joint, le cas échéant, le rapport établi par PRO BTP FINANCE prévu au 6 du présent article.

Lorsque le Comité d'entreprise sera appelé à siéger pour examiner le rapport, les questions ainsi examinées feront l'objet de réunions distinctes ou d'une mention spéciale à son ordre du jour.

Dans les entreprises où il n'existerait pas de Comité d'entreprise, le rapport visé à l'alinéa précédent doit être présenté aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux, et adressé à chaque bénéficiaire présent dans l'entreprise à l'expiration du délai de six mois suivant la clôture de l'exercice.

3 – Un livret d'épargne salariale est remis par l'entreprise à chaque bénéficiaire lors de la conclusion de son contrat de travail. Il présente tous les dispositifs d'épargne salariale applicables dans l'entreprise et est complété le cas échéant par :

- une attestation indiquant la nature et le montant des droits liés à la participation, ainsi que la date à laquelle seront répartis les éventuels droits à participation du bénéficiaire au titre de l'exercice en cours,
- lorsque le bénéficiaire quitte l'entreprise, par l'état récapitulatif de ses droits mentionné au 5 du présent article.

4 – Chaque bénéficiaire reçoit à l'occasion de toute répartition de participation faite en application du présent accord, une fiche individuelle comportant les informations suivantes :

- le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé,
- le montant des droits attribués à l'intéressé au titre de la participation de l'exercice,
- le montant des prélèvements effectués au titre de la Contribution Sociale Généralisée et de la Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale,
- les conditions et délais dans lesquels l'intéressé peut demander la disponibilité immédiate de tout ou partie de ses droits, les conditions et délais dans lesquels il peut décider de l'affectation de tout ou partie de sa participation dans l'un ou plusieurs des modes de placement proposés,
- l'affectation de la moitié de sa quote-part de participation légale au Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif, lorsqu'il a été mis en place dans l'entreprise, en cas d'absence de réponse de sa part,
- les dates à partir desquelles lesdits droits seront négociables ou exigibles en cas de blocage,
- les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés avant l'expiration de ce délai,
- l'adresse de REGARDBTP.

Ces fiches individuelles d'information sont transmises aux bénéficiaires, au choix de l'entreprise et en fonction de la situation de chaque bénéficiaire :

- soit directement par courrier simple adressé aux intéressés par REGARDBTP ;
- soit par courrier (interne, postal ou électronique) par l'entreprise employeur à ses salariés ; le cas échéant, concernant d'une part les bénéficiaires ayant quitté l'entreprise à J – 22, d'autre part les bénéficiaires dont le contrat de travail est suspendu à J – 22 pour une durée restant à courir d'au moins 7 jours calendaires, par courrier simple transmis à la dernière adresse indiquée par eux. Cette transmission de l'information peut être assurée par l'entreprise sur la base des documents d'informations établis par REGARDBTP.

En tout état de cause, les bénéficiaires sont présumés avoir été informés, selon le cas :

7 jours calendaires après la datée d'envoi de l'information susvisée par courrier simple aux intéressés.

5 jours calendaires après la transmission de l'information susvisée par courrier électronique aux intéressés.

5 jours calendaires après la transmission de l'information susvisée par courrier interne aux intéressés.

À compter de cette date, le délai laissé au bénéficiaire pour faire connaître son choix est de 15 jours calendaires. Soit :

J – 22	Date de l'envoi de l'information individuelle par courrier simple aux intéressés.
J – 20	Date de l'envoi de l'information individuelle par courrier électronique aux intéressés.
J – 20	Date de l'envoi de l'information individuelle par courrier interne aux intéressés.
J – 15	Date à laquelle les bénéficiaires sont présumés avoir été informés.
J	Date limite à laquelle le bénéficiaire peut faire connaître son choix de perception directe ou d'investissement de sa prime d'intéressement.

5 – Un état récapitulatif des droits de chaque porteur de parts est édité au début de chaque année, mentionnant l'existence des droits inscrits sur son compte au 31 décembre précédent.

Cet état récapitulatif comporte les informations et mentions suivantes :

- l'identification du bénéficiaire,
- la description de ses avoirs acquis ou transférés dans l'entreprise par accord de participation et plans d'épargne dans lesquels il a effectué des versements, avec mention le cas échéant des dates auxquelles ces avoirs seront disponibles,
- les modalités de financement des frais de tenue de compte soit à la charge du salarié par prélèvement sur ses avoirs (pour les salariés partis depuis plus d'un an), soit à la charge de l'entreprise (pour les salariés retraités ou préretraités),
- l'adresse de REGARDBTP.

REGARDBTP envoie ces états récapitulatifs à l'adresse de la dernière entreprise adhérent au Régime professionnel de participation dans laquelle a travaillé le porteur de parts, ou selon le cas directement à l'adresse personnelle de celui-ci. Si la transmission est réalisée par l'entreprise, celle-ci doit remettre cette fiche à l'intéressé dans les plus brefs délais. Si celui-ci a quitté l'entreprise, la fiche doit être transmise à la dernière adresse indiquée par lui. En cas de retour, l'entreprise doit renvoyer le document à REGARDBTP.

6 – Lorsqu'un titulaire de droits quitte l'entreprise sans faire valoir son droit à déblocage

l'entreprise est tenue de lui remettre l'état récapitulatif de ses droits mentionné au 5 du présent article ainsi que, s'il n'en possède pas encore, un livret d'épargne salariale. Ces documents sont fournis à l'entreprise par REGARDBTP.

Si le départ de l'entreprise a lieu avant que celle-ci ait été en mesure de liquider la totalité de ses droits, l'entreprise doit également lui remettre une attestation indiquant la nature et le montant de ses droits ainsi que la date à laquelle seront répartis ses droits éventuels au titre de l'exercice en cours.

Dans tous les cas, l'entreprise est tenue :

- de lui demander l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les documents d'information établis par REGARDBTP,
- de l'informer de ce qu'il y aura lieu, pour lui, d'aviser REGARDBTP en temps voulu de ses changements d'adresse ultérieurs.

7 – Conformément à la réglementation en vigueur, chaque année PRO BTP FINANCE tient à la disposition des entreprises adhérentes au Régime un rapport sur la gestion des fonds communs de placement multientreprises.

## »» TITRE III – DISPOSITIONS FINALES

### ARTICLE 18 : COMMISSION PROFESSIONNELLE DE LA PARTICIPATION

La Commission professionnelle de la participation est chargée :

- de suivre l'application de la présente Convention,

- de fixer les conditions dans lesquelles les entreprises qui ne sont pas, visées à l'article 2 de la présente Convention peuvent adhérer au Régime professionnel de participation,
- de suivre la situation et l'évolution du Compte pour investissements sociaux,
- de proposer éventuellement aux signataires des modifications à la Convention.

Cette Commission est composée de dix membres désignés pour moitié par les fédérations syndicales professionnelles de salariés (CFDT, CFTC, CFE-CGC-BTP, CGT, CGT-FO) et pour moitié de représentants des entreprises désignés à raison de deux représentants chacun par la FFB et la FNTP et d'un représentant désigné d'un commun accord entre les deux fédérations. Le Président de la Commission appartient à la même organisation que le Président du Conseil de surveillance visé à l'article 11 de la présente Convention et est élu pour deux ans en même temps que celui-ci. Il en est de même pour le Vice-Président. En cas de partage des voix, le Président n'a pas voix prépondérante.

La Commission se réunit au moins une fois par an pour examiner les rapports présentés par PRO BTP FINANCE sur l'application de la présente Convention et par REGARDBTP, sur la tenue de comptes. Elle tient des réunions conjointes avec le Conseil de surveillance des fonds communs de placement multientreprises visé à l'article 11 de la présente Convention chaque fois que nécessaire, notamment pour suivre la situation et l'évolution du Compte pour investissements sociaux.

## **ARTICLE 19 : COMPTE POUR INVESTISSEMENTS SOCIAUX**

Un Compte pour investissements sociaux a été constitué au sein du Régime professionnel de participation.

Ce compte a été alimenté par des sommes versées à la Caisse des Dépôts et Consignations, au titre de la gestion des sommes et droits des salariés qui, un an à compter de la date d'expiration du délai d'indisponibilité de leur dernière attribution de participation, au titre des exercices 1969 à 1986, n'ont pas présenté de demande de remboursement ou de maintien en parts de fonds communs.

Il peut également recevoir tous autres produits qui lui seraient affectés, notamment les

sommes et droits qui n'auraient pu être liquidés au profit des salariés auxquels ils avaient été attribués ou de leurs ayants droit, dans les conditions fixées par la Commission professionnelle de la participation.

Il est débité des sommes ultérieurement réclamées par ces salariés ou leurs ayants droit ainsi que des sommes versées au Fonds de Réserve pour les Retraites à l'issue de la prescription trentenaire dans les conditions arrêtées avec la Caisse des Dépôts et Consignations.

Sur décision du Conseil de surveillance des fonds communs de placement multientreprises visé à l'article 11 de la présente Convention, ce compte contribue au financement d'investissements sociaux réalisés par les Institutions sociales paritaires professionnelles et le cas échéant, au financement des investissements en logement des salariés de la profession. Il peut également contribuer, sur décision de la Commission professionnelle de la participation, au financement d'autres investissements à caractère social, réalisés au bénéfice des salariés et anciens salariés du BTP.

BTPGESTION s.a. est chargée de la gestion du Compte pour Investissements Sociaux et du versement à la Fondation BTP Plus du reliquat éventuel de la gestion financière du régime.

À ces titres, elle prépare les décisions du Conseil de surveillance des fonds communs de placement multientreprises visé à l'article 11, et présente chaque année à la Commission Professionnelle de la Participation un bilan de ces opérations. Elle prend toutes dispositions pour assurer le respect des engagements pris à l'égard des salariés titulaires de sommes placées en déshérence et coordonne l'action des autres intervenants dans la gestion de ces engagements.

## **ARTICLE 20 : 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. Et les parties signataires en seront informées. S'il ne s'agit pas de disposi-

tions d'ordre public, les parties se réuniront pour en tirer les conséquences et rédiger éventuellement un nouvel avenant.

## **ARTICLE 21 : DÉPÔT**

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

## **ARTICLE 22 : LITIGES**

Le montant du bénéfice net, et celui des capitaux propres étant établis par une attestation de l'Inspecteur des Impôts, ou du Commissaire aux Comptes, ils ne peuvent être remis en cause conformément aux dispositions prévues à l'article L. 3326-1 du Code du travail. Les litiges individuels ou collectifs susceptibles de s'élever sur l'interprétation ou l'application des dispositions du présent avenant sont soumis aux juridictions compétentes, à savoir, le tribunal administratif pour les litiges portant sur le montant des salaires ou de la valeur ajoutée, et les tribunaux d'instance ou de grande instance pour les autres litiges.

## **ARTICLE 23 : ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE**

Le présent avenant est conclu pour la durée restant à courir de la convention relative à la participation des salariés aux résultats des entreprises du BTP conclue en date du 2 décembre 2013. Il entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016. Les dispositions du présent avenant de refonte cesseront, en conséquence, de produire effet au 31 janvier 2018. En cas de non-renouvellement de la Convention, les parties signataires négocieront avant le 31 juillet 2018 les dispositions transitoires à appliquer et notamment, les modalités selon lesquelles sera assurée la gestion des droits passés à participation. Par ailleurs, si un texte législatif ou réglementaire venait à modifier les bases de calcul, les conditions de répartition ou les règles de gestion des sommes revenant aux salariés, au titre de la participation, les parties signataires se réuniraient à l'initiative de l'une d'entre elles ou de la Commission professionnelle de la participation afin d'adapter la présente Convention à ces nouvelles dispositions.

Fait à Paris en 14 exemplaires,  
le 16 décembre 2015



# ACCORD COLLECTIF NATIONAL DU 31 JUILLET 1968 INSTITUANT LE RÉGIME NATIONAL DE PRÉVOYANCE DES OUVRIERS DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS ET SES ANNEXES

## AVENANT N° 56 DU 16 DÉCEMBRE 2015 VISANT À MODIFIER L'ANNEXE III « RÈGLEMENT DU RÉGIME NATIONAL DE PRÉVOYANCE DES OUVRIERS »

### »»» ARTICLE 1

L'annexe III à l'accord collectif national du 31 juillet 1968 instituant le Régime National de Prévoyance de Ouvriers du Bâtiment et des Travaux Public est intitulé :

« Règlement du Régime national de Prévoyance des Ouvriers du BTP. »

Le titre I du Règlement du Régime national de Prévoyance des Ouvriers du BTP est intitulé :

« Régime national de Prévoyance des Ouvriers du BTP. »

### »»» ARTICLE 2

À l'article 3 du règlement du régime national de prévoyance des ouvriers composant l'annexe III à l'accord national du 31 juillet 1968.

• Le premier alinéa 1 de l' « article 3 – cotisations » est ainsi rédigé :

« Les cotisations au titre du présent régime sont déterminées dans les conditions suivantes : »

Dans le 3.1 Assiette :

L'alinéa 1 est ainsi rédigé :

« De manière générale, les cotisations du Régime de Prévoyance de base Obligatoire sont calculées à partir des mêmes éléments de rémunération brute que ceux qui entrent dans l'assiette des cotisations du régime de retraite ARRCO. Toutefois, n'entrent pas dans l'assiette des cotisations : »

L'alinéa 3 est ainsi rédigé :

« la fraction des autres montants qualifiés de sommes isolées qui excède le plafond de la Sécurité sociale, après prise en compte des autres éléments de rémunération, »

Les alinéas :

« Pour toute entreprise qui adhère à une Caisse congés intempéries BTP :

- la Caisse congés intempéries BTP déclare les indemnités de congés payés (y compris primes conventionnelles de congés),
- l'entreprise déclare tous les autres éléments de rémunération.

Dans tous les autres cas, l'entreprise est tenue d'inclure le montant total des indemnités de congés payés dans l'assiette de cotisations. »

Sont remplacés par :

« Pour toute entreprise qui adhère à une Caisse congés intempéries BTP, l'entreprise est tenue d'inclure le montant total des indemnités de congés payés dans l'assiette de cotisations. »

• Les 3.4, 3.5 et 3.6 sont supprimés.

### »»» ARTICLE 3

À l'article 6 du règlement du régime national de prévoyance des ouvriers composant l'annexe III à l'accord national du 31 juillet 1968 :

• l' « **article 6 – Maintien et cessation des garanties** » est ainsi rédigé :

« Les garanties visées par le présent régime cessent au jour où le salarié ne fait plus partie des effectifs Ouvriers de l'entreprise.

Toutefois, les garanties du régime peuvent être maintenues, sans contrepartie de cotisation, aux conditions définies ci-après :

- en cas de licenciement, ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage,
- en cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire,
- pour les salariés en incapacité ou en invalidité (dans ce cas, le maintien concerne les garanties décès).

Dans tous les cas, le maintien porte sur les garanties en vigueur au moment de la rupture ou de la suspension du contrat de travail. »

• Le « **6.1 – Maintien des garanties en cas de licenciement, ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage** » est ainsi rédigé :

« **6.1 – Maintien des garanties en cas de licenciement, ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage**

En cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation par l'assurance chômage, le droit au maintien des garanties est accordé à tout Ouvrier, sans contrepartie de cotisation :

**Temporairement**, lorsque cette rupture a été suivie, immédiatement et de manière continue :

- par une indemnisation au titre de l'assurance chômage (y compris l'allocation de solidarité spécifique),
- ou du suivi d'un stage de formation professionnelle accompli dans le secteur du BTP ou agréé par une commission nationale paritaire de l'emploi du BTP.

Dans ce cas le maintien des garanties est accordé :

- aussi longtemps que l'ancien Ouvrier atteste, depuis la rupture de son contrat de travail, d'une situation continue d'indemnisation au titre de l'assurance chômage, d'indemnisation d'un arrêt maladie par la Sécurité sociale ou du suivi d'un stage de formation professionnelle tel que susvisé,
- et ce pendant une période maximale de 36 mois de date à date à compter de la date de fin du contrat de travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 4° du code de la Sécurité sociale, ce maintien de garantie ne peut conduire l'ancien Ouvrier à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

**Sans limitation de durée**, lorsque l'Ouvrier :

- a fait l'objet d'une mesure de licenciement ou de rupture de contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage alors qu'il était en arrêt de travail, ou a été reconnu invalide par la Sécurité sociale contrat de travail non rompu, et n'exerce depuis cette date aucune activité rémunérée,
- et bénéficie de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies au titre des articles 20 et 21 de la présente annexe.

Ne font pas obstacle au maintien des garanties :

1/ Les périodes (dès lors qu'elles ne dépassent pas 30 jours calendaires en cumul) :

- de reprise temporaire d'activité,
- ou pour lesquelles aucun justificatif n'est fourni par l'ancien Ouvrier au titre d'une des situations définies à l'alinéa précédent.

2/ Les périodes qui correspondent aux différés d'indemnisation ou au délai de carence prévus par la convention d'assurance chômage. »

• Le **6.3 – Autres dispositions de maintien des garanties décès** est ainsi rédigé :

« **6.3 – Autres dispositions de maintien des garanties décès**

Pour les Ouvriers qui ne relèvent pas des dispositions des articles 6.1 et 6.2, les garanties en cas de décès continuent d'être accordées sans contrepartie de cotisation, tant qu'ils bénéficient de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies au titre du présent régime.

Toutefois, lorsqu'un ancien Ouvrier reprend une activité professionnelle en dehors du champ du BTP et bénéficie ainsi de nouvelles garanties décès dans le cadre d'une autre couverture de prévoyance, il ne peut y avoir de droit à prestations décès à la fois au titre du présent régime et dans le cadre de la nouvelle couverture. Tout octroi ou versement, dans le cadre de la nouvelle couverture, de prestations au titre du décès de l'intéressé, a pour effet d'éteindre l'obligation de maintien de la garan-

tie décès au titre du présent régime, qu'elle soit issue du présent régime ou de l'article 7.1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989. »

## »»» ARTICLE 4

L'article 7 du règlement du régime national de prévoyance des ouvriers composant l'annexe III à l'accord national du 31 juillet 1968 est ainsi rédigé :

### « Article 7 – Prescription – Déclarations tardives

#### 7.1 – Prescription du droit à prestation

Toute demande de prestation doit être présentée à l'organisme assureur :

- pour les demandes de rentes d'invalidité, dans un délai de deux ans à compter de la date de notification du classement en invalidité par la Sécurité sociale,
- pour les autres prestations, dans un délai de deux ans à compter de la date du fait générateur qui y donne naissance.

Le délai de prescription est porté à :

- cinq ans en ce qui concerne les demandes de prestations couvrant le risque incapacité de travail et le Forfait Parentalité / Accouchement,
- dix ans en ce qui concerne les demandes de prestations couvrant le risque décès de l'Ouvrier.

Les mêmes délais s'appliquent pour la déclaration de tout élément donnant droit à majoration du montant de la prestation.

Toute déclaration au titre du présent régime du décès d'un Ouvrier est assimilée à demande de toutes les prestations découlant de ce décès (capital décès, rentes en cas de décès). »

## »»» ARTICLE 5

L'article 12 du règlement du régime national de prévoyance des ouvriers composant l'annexe III à l'accord national du 31 juillet 1968 est ainsi rédigé :

### « Article 12 – Limitation des garanties Indemnités Journalières et Rente d'invalidité

Les garanties d'indemnités journalières et de rente d'invalidité assurent un taux de remplacement de S, tel que défini à l'article 10.

Afin que l'intéressé ne perçoive pas une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait

perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle, les différents taux de remplacement exprimés dans le cadre du présent régime n'excèdent pas un pourcentage maximal de S.

Ce pourcentage maximal est fixé :

- à 85 % de S pour les arrêts de travail suite à maladie ou accident de droit commun,
- à 85 % de S pour les rentes d'invalidité servies suite à maladie ou accident de droit commun.

Ce pourcentage maximal de S sert également pour plafonner :

- les indemnités journalières ou rentes servies au titre du présent régime en complément de la Sécurité sociale suite à maladie ou accident de droit commun,
- le cumul des sommes servies au titre du présent régime, par la Sécurité sociale ou par tout autre organisme de substitution, ainsi que dans le cadre d'un salaire en cas de reprise d'activité.

En cas de dépassement de cette limite, le montant des indemnités servies au titre du présent régime est réduit à due proportion. Toutefois, le plafonnement des garanties ne s'applique pas aux éventuelles primes et / ou gratifications exceptionnelles perçues dans le cas d'une reprise du travail à mi-temps ou pour une durée inférieure. »

## »»» ARTICLE 6

L'article 14 du règlement du régime national de prévoyance des ouvriers composant l'annexe III à l'accord national du 31 juillet 1968 est ainsi rédigé :

### « Article 14 – Risques couverts

Sous réserve qu'ils satisfassent aux conditions d'ouverture des droits, les Ouvriers ou leurs ayants droit au titre du régime de prévoyance bénéficient des avantages suivants :

- en cas de décès de l'Ouvrier :
  - versement d'un capital en cas de décès,
  - versement d'une rente au conjoint survivant,
  - versement d'une rente d'éducation aux enfants de l'ouvrier ;
- en cas de maladie ou accident de l'Ouvrier :
  - versement d'une indemnité journalière en cas d'incapacité de travail,
  - versement d'une rente en cas d'invalidité ;

- en cas de naissance :  
– versement d'un forfait parentalité / accouchement.

En outre, le présent régime conduit à verser aux Ouvriers ou anciens Ouvriers, remplissant les conditions spécifiques à cette prestation, une indemnité de fin de carrière lors de leur cessation d'activité. »

## »» ARTICLE 7

L'article 19 du règlement du régime national de prévoyance des ouvriers composant l'annexe III à l'accord national du 31 juillet 1968 est ainsi rédigé :

### « Article 19 – Garantie rente d'éducation

#### **19.1 – Rente à l'orphelin d'un seul parent**

En cas de décès d'un Ouvrier non consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, il est versé une rente pour chaque enfant à charge au sens de l'article 8.2.

Le montant annuel de la rente versée à l'enfant orphelin d'un seul parent est fixé à 10 % de S (tel que défini à l'article 10).

Pour le calcul de la rente, S ne pourra être inférieur à 4 000 SR.

#### **19.2 – Rente à l'orphelin des deux parents**

En cas de décès de l'ouvrier quelle qu'en soit la cause, il est versé une rente pour chaque enfant :

- orphelin de père et de mère,
- et à charge au sens de l'article 8.2.

Le montant annuel de cette rente est égal à :

- 10 % de S pour les décès provoqués par un accident du travail ou une maladie professionnelle,
- 20 % de S dans les autres cas.

Pour le calcul de la rente, S ne pourra être inférieur à 4 000 SR.

#### **19.3 – Versement de la rente**

Le premier paiement intervient au titre du 1<sup>er</sup> mois qui suit le décès de l'Ouvrier.

La rente est versée à une personne ayant la charge effective de l'enfant jusqu'à son 18<sup>e</sup> anniversaire. Au-delà, l'enfant est informé qu'il peut choisir que la rente lui soit versée, ou à tout autre bénéficiaire de son choix ; à défaut d'indication écrite de sa part, le bénéficiaire de la rente reste inchangé.

#### **19.4 – Cessation du versement de la rente**

Le service de la rente cesse à la fin du mois au cours duquel le bénéficiaire ne remplit plus les conditions d'enfant à charge. »

## »» ARTICLE 8

L'article 26 du règlement du régime national de prévoyance des ouvriers composant l'annexe III à l'accord national du 31 juillet 1968 est ainsi rédigé :

« Article 26 – Réservé ».

## »» ARTICLE 9

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

## »» ARTICLE 10

Le texte du présent avenant sera déposé en nombre d'exemplaires suffisants à la Direction Générale du Travail et au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail.

## »» ARTICLE 11

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

Fait à Paris en 14 exemplaires,  
le 16 décembre 2015





# ENGAGÉ POUR LE BTP

RETRAITE

PRÉVOYANCE

SANTÉ

ÉPARGNE

ASSURANCES

ACTION SOCIALE

VACANCES

The logo for PRO BTP GROUPE features a stylized white icon of a building or structure to the left of the text. The text 'PRO BTP' is in a large, bold, sans-serif font, and 'GROUPE' is in a smaller, bold, sans-serif font directly below it.

**PRO BTP**  
GROUPE

# **ACCORD COLLECTIF NATIONAL DU 13 DÉCEMBRE 1990 INSTITUANT LE RÉGIME NATIONAL DE PRÉVOYANCE DES EMPLOYÉS, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE (ETAM) DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS ET SES ANNEXES**

## **AVENANT N° 33 DU 16 DÉCEMBRE 2015 VISANT À MODIFIER L'ANNEXE III « RÈGLEMENT DU RÉGIME NATIONAL DE PRÉVOYANCE DES ETAM »**

### **»»» ARTICLE 1**

À l'article 3 du règlement du régime national de prévoyance des ETAM composant l'annexe III à l'accord national du 13 décembre 1990 :

• Le premier alinéa de l' « **article 3 – Cotisations** » est ainsi rédigé :

« Les cotisations au titre du présent régime sont déterminées dans les conditions suivantes : »

• Le **3.1 – Assiette** est ainsi rédigé :

« **3.1 – Assiette**

De manière générale, les cotisations du Régime National de Prévoyance des ETAM sont calculées à partir des mêmes éléments de rémunération brute que ceux qui entrent dans l'assiette des cotisations du régime de retraite ARRCO. Toutefois, n'entrent pas dans l'assiette des cotisations :

- la fraction des montants qualifiés de sommes isolées qui excède le plafond de la Sécurité sociale, après prise en compte de l'ensemble des autres éléments de rémunération,
- la fraction de la contribution de l'employeur au financement de prestations complémen-

taires de prévoyance qui excède les plafonds d'exclusion de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.

Pour toute entreprise qui adhère à une Caisse congés intempéries BTP, l'entreprise est tenue d'inclure le montant total des indemnités de congés payés dans l'assiette de cotisations. Si l'entreprise n'a pas connaissance des montants servis par la Caisse congés intempéries BTP, elle doit majorer forfaitairement de 14 % l'assiette des cotisations. »

• au « **3.2 – période de cotisation** » :

Les termes « un participant » sont remplacés par « tout ETAM ».

• Les 3.4, 3.5 et 3.6 sont supprimés.

### **»»» ARTICLE 2**

À l'article 6 du règlement du régime national de prévoyance des ETAM composant l'annexe III à l'accord national du 13 décembre 1990 :

• L' « **article 6 – Maintien et cessation des garanties** » est ainsi rédigé :

« **Article 6 – Maintien et cessation des garanties**

Les garanties visées par le présent régime cessent au jour où le salarié ne fait plus partie des effectifs ETAM de l'entreprise.

Toutefois, les garanties du régime peuvent être maintenues sans contrepartie de cotisation, aux conditions définies ci-après :

- en cas de licenciement, ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage,
- en cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire,
- pour les salariés en incapacité ou en invalidité (dans ce cas, le maintien concerne les garanties décès).

Dans tous les cas, le maintien porte sur les garanties en vigueur au moment de la rupture ou de la suspension du contrat de travail. »

• Le « **6.1 – Maintien des garanties en cas de licenciement, ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage** » est ainsi rédigé :

**«6.1 – Maintien des garanties en cas de licenciement, ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage**

En cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation par l'assurance chômage, le droit au maintien des garanties est accordé à tout ETAM, sans contrepartie de cotisation :

**Temporairement**, lorsque cette rupture a été suivie, immédiatement et de manière continue :

- par une indemnisation au titre de l'assurance chômage (y compris l'allocation de solidarité spécifique),
- ou du suivi d'un stage de formation professionnelle accompli dans le secteur du BTP ou agréé par une commission nationale paritaire de l'emploi du BTP.

Dans ce cas le maintien des garanties est accordé :

- aussi longtemps que l'ancien ETAM atteste, depuis la rupture de son contrat de travail, d'une situation continue d'indemnisation au titre de l'assurance chômage, d'indemnisation d'un arrêt maladie par la Sécurité sociale ou du suivi d'un stage de formation professionnelle tel que susvisé,
- et ce pendant une période maximale de 36 mois de date à date à compter de la date de fin du contrat de travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 4° du code de la Sécurité sociale, ce maintien de garantie ne peut conduire l'ancien Etam à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

**Sans limitation de durée**, lorsque l'ETAM :

- a fait l'objet d'une mesure de licenciement ou de rupture de contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage alors qu'il était en arrêt de travail, ou a été reconnu invalide par la Sécurité sociale contrat de travail non rompu, et n'exerce depuis cette date aucune activité rémunérée,
- et bénéficie de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies au titre des articles 17 et 18 de la présente annexe.

Ne font pas obstacle au maintien des garanties :

1/ Les périodes (dès lors qu'elles ne dépassent pas 30 jours calendaires en cumul) :

- de reprise temporaire d'activité,
- ou pour lesquelles aucun justificatif n'est fourni par l'ETAM au titre d'une des situations définies à l'alinéa précédent.

2/ Les périodes qui correspondent aux différés d'indemnisation ou au délai de carence prévus par la convention d'assurance chômage. »

• Le **6.4** est supprimé.

## »» ARTICLE 3

L'article 12 du règlement du régime national de prévoyance des ETAM composant l'annexe III à l'accord national du 13 décembre 1990 est ainsi rédigé :

**« Article 12 – Limitation des garanties Indemnités journalières et Rente d'invalidité**

Les garanties d'indemnités journalières et de rente d'invalidité assurent un taux de remplacement de S, tel que défini à l'article 10.

Afin que l'intéressé ne perçoive pas une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle, les différents taux de remplacement exprimés dans le cadre du présent régime n'excèdent pas un pourcentage maximal de S. Ce pourcentage maximal est fixé :

- à 85 % du salaire brut de base pour les arrêts de travail suite à maladie ou accident de droit commun,

- à 85 % du salaire brut de base pour les arrêts de travail suite à accident du travail ou maladie professionnelle,
- à 85 % du salaire brut de base pour les rentes d'invalidité servies suite à maladie ou accident de droit commun.

Ce pourcentage maximal du salaire brut de base sert également pour plafonner :

- les indemnités journalières ou rentes servies au titre du présent régime en complément de la Sécurité sociale suite à maladie ou accident de droit commun,
- le cumul des sommes servies au titre du présent régime, par la Sécurité sociale ou par tout autre organisme de substitution, ainsi que dans le cadre d'un salaire en cas de reprise d'activité.

En cas de dépassement de cette limite, le montant des indemnités servies au titre du présent régime est réduit à due proportion. Toutefois, le plafonnement des garanties ne s'applique pas aux éventuelles primes et / ou gratifications exceptionnelles perçues dans le cas d'une reprise du travail à mi-temps ou pour une durée inférieure. »

## »» ARTICLE 4

L'article 15 du règlement du régime national de prévoyance des ETAM composant l'annexe III à l'accord national du 13 décembre 1990 est ainsi rédigé :

### « Article 15 – Garantie rente d'éducation

#### **15.1 – Rente à l'orphelin d'un seul parent**

En cas de décès d'un ETAM non consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, il est versé une rente pour chaque enfant à charge au sens de l'article 8.2.

Le montant annuel de la rente versée à l'enfant orphelin d'un seul parent est fixé à 15 % du salaire de base (tel que défini à l'article 10).

Ce montant ne peut toutefois être inférieur à 12 % du plafond annuel de la Sécurité sociale.

#### **15.2 – Rente à l'orphelin des deux parents**

La rente définie à l'article 15.1 est doublée si l'enfant est orphelin de père et de mère.

#### **15.3 – Versement de la rente**

Le premier paiement intervient au titre du 1<sup>er</sup> mois qui suit le décès d'un ETAM.

La rente est versée à une personne ayant la charge effective de l'enfant jusqu'à son

18<sup>e</sup> anniversaire. Au-delà, l'enfant est informé qu'il peut choisir que la rente lui soit versée, ou à tout autre bénéficiaire de son choix ; à défaut d'indication écrite de sa part, le bénéficiaire de la rente reste inchangé.

#### **15.4 – Cessation du versement de la rente**

Le service de la rente cesse à la fin du mois au cours duquel le bénéficiaire ne remplit plus les conditions d'enfant à charge. »

## »» ARTICLE 5

À l'article 17.4 du règlement du régime national de prévoyance des ETAM composant l'annexe III à l'accord national du 13 décembre 1990 :

- au **17.4 paiement de l'indemnité journalière** :

Les termes « au participant » sont remplacés par les termes « à un ETAM » et le numéro « 16.5 » est remplacé par « 17.5 ».

## »» ARTICLE 6

L'article 22 du règlement du régime national de prévoyance des ETAM composant l'annexe III à l'accord national du 13 décembre 1990 est ainsi rédigé :

« **Article 22 – Réserve** ».

## »» ARTICLE 7

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

## »» ARTICLE 8

Le texte du présent avenant sera déposé en nombre d'exemplaires suffisants aux services centraux du ministre chargé du Travail et au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles D. 2231- 2 et D. 2231-3 du Code du travail.

## »» ARTICLE 9

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du Code du travail.

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

# **AVENANT N° 13 DU 3 MARS 2016**

## **À L'ACCORD NATIONAL RELATIF AUX CLASSIFICATIONS D'EMPLOIS ET À LA DÉTERMINATION DES SALAIRES MINIMA DANS LES INDUSTRIES DU BOIS POUR LA CONSTRUCTION ET LA FABRICATION DE MENUISERIES INDUSTRIELLES DU 28 JUIN 2002 DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES MENUISERIES, CHARPENTES ET CONSTRUCTIONS INDUSTRIALISÉES ET DES PORTES PLANES PORTANT DÉTERMINATION DES MONTANTS DES GRILLES DE R.A.G. ET DE PRIME D'ANCIENNETÉ EN 2016**

### **»» TITRE I – CHAMP D'APPLICATION**

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national signataires du présent accord rappellent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités suivantes classées sous 16 23 Z (anciennement 20.3 Z) en application des accords paritaires des 3 décembre 1991, 21 décembre 1994, 27 octobre 1995, 20 novembre 1996 et 28 juin 2002 :

- charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans,
- charpentes traditionnelles industrialisées en bois,
- bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois,
- éléments d'agencement intérieur en bois,
- menuiseries industrialisées,
- portes planes et blocs portes.

### **»» TITRE II – MONTANTS DE LA R.A.G. ET DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ**

#### **ARTICLE 1 : RÉMUNÉRATION ANNUELLE GARANTIE**

Conformément aux dispositions des articles 7 et 10 de l'accord du 28 juin 2002, le barème de la Rémunération Annuelle Garantie applicable en 2016 est le suivant :

## 1.1 - Classification d'emplois « ouvriers » et « employés »

EMPLOIS	COEF HIERAR	R.A.G. <sup>1</sup> En €
N1 E unique	100	17 600 €
N2E1	115	17 613 €
N2E2	120	17 644 €
N2E3	125	17 696 €
N3E1	135	17 717 €
N3E2	140	17 758 €
N3E3	150	17 884 €
N4E1	160	17 989 €
N4E2	170	18 227 €
N4E3	180	18 513 €
N5 E unique	190	20 846 €

## 1.2 - Classification d'emplois « techniciens » et « agents de maîtrise »

EMPLOIS	COEF HIERAR	R.A.G. <sup>2</sup> En €
N5E1	185	19 444 €
N5E2	190	20 846 €
N5E3	210	22 774 €
N6E1	230	24 936 €
N6E2	265	28 565 €
N6E3	300	32 339 €
N7 E unique	310	33 386 €

## 1.3 - Classification d'emplois « cadres »

EMPLOIS	COEF HIERAR	R.A.G. <sup>3</sup> En €
N7E1	305	32 880 €
N7E2	310	33 386 €
N8E1	345	37 118 €
N8E2	375	39 796 €
N8E3	420	45 143 €
N8E4	480	51 957 €

(1) Base : horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année.

(2) Base : horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année.

(3) Base : horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année.

## ARTICLE 2 : PRIME D'ANCIENNETÉ

Elle figure en annexe 1 du présent accord. Cette grille entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la signature de l'accord.

## ARTICLE 3 : ÉGALITÉ SALARIALE HOMMES FEMMES

Les parties signataires conviennent que la présente négociation vise également à continuer de définir les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

À cette fin, au sens des articles L. 3221-2, L. 3221-3, L. 3221-4 et L. 3221-5 du Code du travail, un diagnostic des écarts éventuels de rémunération, entre les femmes et les hommes est en train d'être établi sur la base du rapport prévu à l'article D. 2241-7 du Code du travail.

Il a par ailleurs été engagé par l'« Observatoire prospectif des métiers et qualifications dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles », une étude quantitative qui porte sur l'actualisation de ce constat, son approfondissement et son évolution, pour identifier les actions à mettre en œuvre pour l'avenir, notamment dans les domaines suivants :

- Le positionnement des femmes et des hommes en matière d'emploi et de qualification ;
- La part des hommes et des femmes en contrat de travail à temps plein, en contrat de travail à temps partiels et en contrat d'intérim ;
- La formation professionnelle réalisée par les hommes et les femmes.

## ARTICLE 4 - DÉPÔT ET EXTENSION

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du ministère du Travail et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

## ARTICLE 5 - CLAUSE DE SAUVEGARDE

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires qui rendrait inapplicable une quelconque disposition du présent accord, des négociations s'ouvriraient sur l'initiative de la partie la plus diligente pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord à la situation nouvelle ainsi créée.

## ARTICLE 6 - CLAUSE DE DÉNONCIATION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord par lettre recommandée avec avis de réception et doit donner lieu à dépôt.

## ARTICLE 7 - ADHÉSION

Les organisations professionnelles ou syndicales qui ne sont pas signataires du présent accord pourront y adhérer, conformément notamment aux dispositions du Code du travail, en le notifiant par courrier recommandé avec accusé de réception auprès des signataires. Copie de la notification sera déposée conformément à la Loi.

Fait à Paris, le 3 mars 2016

## »» ANNEXE 1

### GRILLE DES MONTANTS MENSUELS DE LA PRIME D'ANCIENNETE EN € (Base 151,67 heures) Applicable au 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la signature de l'accord

#### A : GRILLE « OUVRIERS » ET « EMPLOYÉS »

EMPLOIS	COEF HIERAR	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
N1 E unique	100	36,44	72,89	109,33	145,79	182,23
N2 E1	115	37,40	74,80	112,20	149,57	186,98
N2 E2	120	37,72	75,42	113,14	150,86	188,57
N2 E3	125	38,03	76,07	114,08	152,11	190,15
N3 E1	135	38,66	77,31	115,98	154,66	193,30
N3 E2	140	38,97	77,96	116,94	155,91	194,88
N3 E3	150	39,62	79,22	118,82	158,43	198,06
N4 E1	160	40,24	80,48	120,74	160,97	201,22
N4 E2	170	40,87	81,75	122,63	163,50	204,37
N4 E3	180	41,51	83,02	124,52	166,03	207,53
N5 E unique	190	46,30	92,60	138,89	185,19	231,51

#### B : GRILLE « TECHNICIENS » ET « AGENTS DE MAÎTRISE »

N5 E1	185	45,07	90,16	135,23	180,33	225,40
N5 E2	190	46,30	92,60	138,89	185,19	231,51
N5 E3	210	51,17	102,34	153,51	204,69	255,87
N6 E1	230	56,06	112,09	168,14	224,19	280,23
N6 E2	265	64,58	129,16	193,71	258,30	322,88
N6 E3	300	73,10	146,21	219,31	292,41	365,52
N7 E unique	310	75,54	151,08	226,63	302,16	377,70



# **ACCORD NATIONAL DU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2015 SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE DANS LES ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE DES PANNEAUX À BASE DE BOIS**

## **»» SOMMAIRE**

<b>Préambule</b>	29
<b>Article 1 : Champ d'application</b>	30
<b>Article 2 : Le contrat de professionnalisation</b>	30
2.1. Principes applicables au contrat de professionnalisation	30
a. Définition du contrat de professionnalisation	30
b. Durée du contrat de professionnalisation	31
c. Public concerné par le contrat de professionnalisation	31
d. Renouvellement du contrat de professionnalisation	31
2.2. Conditions relatives à la formation	31
a. Durée de la formation	31
b. Nature de la formation	32
c. Réalisation de l'action de formation	32
2.3. Montant de la rémunération assurée au titre du contrat de professionnalisation	32
2.4. Forme du contrat	32
2.5. Demande de prise en charge auprès de l'OPCA compétent	32
2.6. Rôle du comité d'entreprise	33
2.7. Détermination des forfaits financiers de prise en charge	33
2.8. Carte d'étudiant des métiers	33
<b>Article 3 : La Période de professionnalisation</b>	33
3.1. Objet des périodes de professionnalisation	33
3.2. Mise en œuvre	34
3.2.1 <i>Actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans emploi dans l'entreprise</i>	34
3.2.2 <i>Actions ayant pour objet le développement des compétences</i>	34
3.2.3 <i>Actions à l'initiative du salarié</i>	34
3.3. Durée de la période de professionnalisation	34
3.4. Détermination des forfaits financiers de prise en charge	34
<b>Article 4 : L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications</b>	34
4.1. Mise en place	34
4.2. Missions de l'observatoire	35
4.3. Fonctionnement de l'observatoire	35
4.4. Financement de l'observatoire	35

<b>Article 5 : Le Tutorat</b>	35
<b>Article 6 : Le Compte Personnel Formation</b>	36
6.1. Principe	36
6.2. Acquisition du droit en cas de suspension du contrat de travail	36
6.3. Cumul des heures de formation	37
6.4 Abondements :	37
6.4.1 Priorités de Branche	37
6.4.2 Abondements et période de professionnalisation	37
6.5 Formations éligibles	37
6.6 Modalités de mise en œuvre	37
6.6.1 Mobilisation du compte	37
6.6.2 Déroulement des actions	38
6.7 Financement	38
6.7.1 Financement par l'entreprise	38
6.7.2 Financement par l'OPCA de Branche	39
<b>Article 7 : Le Conseil en Évolution Professionnelle</b>	39
<b>Article 8 : Rôle de la section professionnelle de l'OPCA compétent pour les différentes formations</b>	39
8.1. Mutualisation	39
8.2. Missions de la section	39
<b>Article 9 : Dispositions diverses</b>	39
9.1 Date d'effet	39
9.2 Dépôt et Extension	39
9.3 Clause de sauvegarde	40
9.4 Clause de suivi	40
9.5 Durée de l'accord	40
9.6 Adhésion	40

## »»» PRÉAMBULE

Les organisations professionnelles des industries des panneaux à base de bois et les organisations syndicales de salariés ont souhaité mettre en œuvre les dispositions de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. À cet effet, elles entendent continuer à mettre en œuvre par le présent accord une politique de formation professionnelle volontariste pour favoriser le développement de la formation professionnelle et répondre aux spécificités des secteurs de l'industrie des panneaux à base de bois et aux attentes des salariés.

Elles réaffirment, à ce titre, que la formation professionnelle est indispensable à l'adaptation et au développement des salariés, et notamment ceux de plus de 45 ans, à leur compétence et à leur professionnalisation,

ainsi qu'aux besoins d'adaptation des entreprises.

En effet, les entreprises doivent s'adapter de plus en plus rapidement aux évolutions, exigences et contraintes de marchés qui doivent tenir compte des impératifs et des besoins des consommateurs, de la sauvegarde et de la valorisation des produits, des évolutions des techniques de production et d'approvisionnement, aux exigences de qualité et environnementales.

Afin de pouvoir répondre à ces impératifs et compte tenu des contraintes des politiques nationales, européennes et internationales, les partenaires sociaux ont décidé de définir des modalités de mise en œuvre d'une politique de formation tout au long de la vie professionnelle afin de permettre aux entreprises et aux salariés de faire face aux défis à venir.

Le présent accord a donc pour objet de définir les axes d'une politique de formation professionnelle permettant d'instaurer une nouvelle dynamique pour prendre en compte les enjeux démographiques dans la profession et préserver de manière durable l'emploi.

Les organisations signataires rappellent que les employeurs doivent mettre en place une politique dans les entreprises permettant à tout(e)s les salarié(e)s l'accès à la formation favorisant leur adaptation, leur qualification, leur professionnalisation et leur évolution professionnelle.

Considérant que la formation est un enjeu stratégique pour l'emploi et les qualifications, les parties signataires réaffirment que tout doit être mis en œuvre pour que les partenaires sociaux dans la Branche définissent les conditions d'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle du salarié.

Les parties signataires considèrent que cela est un moyen pour :

- favoriser le développement durable de l'emploi ;
- permettre l'évolution professionnelle des salariés ;
- favoriser le développement économique de la profession ;
- favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de la vie professionnelle, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation ;
- développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle menées dans le cadre du Compte Personnel Formation ou du Plan de Formation de l'Entreprise afin notamment de permettre aux salariés de progresser, dans la mesure du possible, d'au moins un niveau de qualification au cours de leur vie professionnelle ;
- assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle.

Le présent accord abroge les dispositions de l'accord national du 8 décembre 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les industries des panneaux à base de bois.

## ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires

du présent avenant, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la Nomenclature des Activités Françaises, des catégories suivantes :

A) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés.

B) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés.

C) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés.

D) Fabrication de :

- Panneaux à âme épaisse en bois, lattes, lamelles ou panneautés, plaqués de bois.
- Panneaux de particules replaqués de bois.
- Panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfaces ou mélaminés.
- Panneaux stratifiés, peints, prépeints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

À l'exception de :

- Fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature).
- Fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages.
- Fabrication d'éléments en bois dits « densifiés » en blocs, planches, lames ou profilés.

## ARTICLE 2 : LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

### 2.1. Principes applicables au contrat de professionnalisation

#### a) Définition du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée qui a pour objet de permettre d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du Code du travail et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs

activités professionnelles, en lien avec la ou les qualification(s) recherchées ;

- une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

## **b) Durée du contrat de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation peut être conclu pour une durée indéterminée, ou pour une durée déterminée. Il doit être établi par écrit et doit être déposé dans les conditions prévues aux articles D. 6325-1 et D. 6325-2 du Code du travail, et en tout cas, dans les conditions légales en vigueur à la date de sa conclusion.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu pour une durée comprise entre 6 mois et 12 mois. Lorsque le contrat de travail est à durée indéterminée, l'action de professionnalisation est comprise entre 6 mois et 12 mois.

Cependant, ces durées peuvent être portées à 24 mois pour :

- des publics spécifiques notamment les jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue,
- ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige,
- les contrats ayant pour objet l'obtention d'un CQP dont la durée de formation validée par la CPNE justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois.

Dans le cas de contrat à durée indéterminée la durée de l'action de professionnalisation est précisée dans le contrat.

## **c) Public concerné par le contrat de professionnalisation et statut**

Le contrat de professionnalisation peut être conclu avec :

- des jeunes de 16 à 25 ans révolus qui veulent compléter leur formation initiale,
- ainsi qu'avec tout demandeur d'emploi âgé d'au moins 26 ans, tout bénéficiaire du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou tout bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser son retour vers l'emploi.

Le titulaire du contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles

applicables aux autres salariés, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation ou du contrat. Le temps consacré à la formation alternée est compris dans l'horaire de travail en vigueur dans l'entreprise.

## **d) Renouvellement du contrat de professionnalisation**

Les contrats de professionnalisation conclus à durée déterminée peuvent être renouvelés une fois si :

- le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;
- le bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification envisagée :
  - soit pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie,
  - soit en cas de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle,
  - soit en cas de défaillance de l'organisme de formation.

Dans le cas d'un renouvellement du contrat de professionnalisation avec le même employeur, un nouveau contrat doit être conclu.

En cas de renouvellement, la durée du contrat est fonction du nombre d'heures de formation nécessaires pour l'obtention de la qualification, indépendamment de la durée de formation suivie lors du contrat initial.

Dans tous les cas, la durée du contrat renouvelé ne peut être inférieure à la durée minimale légale de 6 mois.

## **2.2. Conditions relatives à la formation**

### **a) Durée de la formation**

La durée de la formation dans le cadre du contrat ou de l'action de professionnalisation est au minimum égale à 15 % de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures et sans pouvoir excéder plus de 25 % de la durée du contrat.

La durée de la formation pourra être portée au delà de 25 % de la durée du contrat :

- pour les jeunes n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;

- pour les bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA), de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS), de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH) et pour les personnes ayant bénéficié d'un Contrat Unique d'Insertion (CUI) ;
- en raison des exigences de la qualification ou du diplôme préparés.

## **b) Nature de la formation**

La formation doit permettre au salarié d'acquérir une des qualifications suivantes :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- soit reconnue dans les classifications de la convention collective de l'industrie des panneaux à base de bois ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de Branche ou interbranche.

La CPNE préconisera en tant que de besoin à la commission paritaire les formations prioritairement prises en charge par l'OPCA compétent.

## **c) Réalisation de l'action de formation**

Pendant la durée du contrat à durée déterminée, et pendant l'action de professionnalisation qui intervient obligatoirement au début du contrat dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, le salarié suit une formation professionnelle lui permettant d'acquérir la qualification définie en alternance avec des périodes travaillées en relation avec cet objectif de qualification.

La formation est mise en œuvre par un organisme de formation ou lorsqu'elle en dispose par le service de formation de l'entreprise.

Il est rappelé que dispose d'un service de formation interne l'entreprise qui a :

- des locaux identifiés pour délivrer des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels et technologiques ;
- des moyens pédagogiques ;
- un ou plusieurs formateurs consacrant tout ou partie de leur temps à la formation.

## **2.3. Montant de la rémunération assurée au titre du contrat de professionnalisation**

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires des contrats de professionnalisation

perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération calculée en fonction du salaire minimum de croissance.

Ce salaire ne peut être inférieur à 70 % du salaire minimum de croissance pour les bénéficiaires âgés de moins de vingt et un ans et à 80 % du salaire minimum de croissance pour les bénéficiaires âgés de vingt et un ans et plus. Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement à 75 % et 90 % du salaire minimum de croissance, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les titulaires des contrats de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au salaire minimum de croissance ni à 85 % de la rémunération minimale relevant de leur coefficient en relation avec les classifications professionnelles de l'accord collectif de Branche.

Les titulaires des contrats de professionnalisation bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de leur formation.

## **2.4. Forme du contrat**

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit sur le formulaire prévu à cet effet.

Un document précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation doit être annexé au contrat de professionnalisation.

## **2.5. Demande de prise en charge auprès de l'OPCA compétent**

Au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début du contrat, l'employeur adresse le contrat de professionnalisation, accompagné du document annexé à ce dernier précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation, à l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé au titre de la professionnalisation (OPCA). Dans un délai de 20 jours, l'OPCA se prononce sur la prise en charge financière et

vérifie notamment que les stipulations du contrat ne sont pas contraires à une disposition légale ou conventionnelle. Il notifie ensuite à l'employeur sa décision et dépose le contrat, sous une forme dématérialisée, auprès de la DIRECCTE.

En cas de refus de prise en charge au motif que le contrat est contraire à une disposition légale ou conventionnelle, l'OPCA notifie sa décision motivée à l'employeur et au salarié. À défaut de décision de l'organisme paritaire dans les 20 jours, la prise en charge financière est réputée acceptée et le contrat réputé déposé.

## 2.6. Rôle du comité d'entreprise

Le Comité d'entreprise donne son avis sur les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation.

## 2.7. Détermination des forfaits financiers de prise en charge

Les forfaits financiers horaires, applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, pris en charge par l'OPCA compétent pour l'industrie des panneaux à base de bois sont :

- 25 euros, dans la limite du coût réel, pour les contrats conclus en vue de l'obtention :
  - d'un CQP
  - ou d'un diplôme
- 10 euros, dans la limite du coût réel, pour les autres contrats.

Ces forfaits horaires pourront être modifiés pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations, en tant que de besoin, par les signataires du présent accord au sein de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) de l'industrie des panneaux à base de bois.

À l'occasion de chaque décision, le collège des employeurs et celui des salariés doivent disposer d'un nombre égal de voix. Pour équilibrer les voix de chaque collège, la règle suivante est appliquée :

- chaque collège dispose au total d'un nombre de voix égal au résultat de l'opération : (nombre de membres présents du collège employeurs) x (nombre de membres présents du collège salariés),
- chaque membre dispose ainsi d'un nombre de voix égal au nombre de membres présents du collège auquel il n'appartient pas.

## 2.8. Carte d'étudiant des métiers

Une carte d'étudiant des métiers est délivrée gratuitement aux salariés en contrat de professionnalisation, âgés de 16 à 25 ans révolus, dont le contrat de professionnalisation a pour objet d'acquérir une qualification enregistrée dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) mentionné à l'article L. 335-6 du Code de l'éducation et comporte une action de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois.

Cette carte permet à son titulaire de faire valoir sur l'ensemble du territoire national la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur.

## ARTICLE 3 : LA PÉRIODE DE 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.

### 3.1. Objet des périodes de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet la participation à des actions de formation. Les actions de formation pouvant être suivies dans le cadre des périodes de professionnalisation sont :

- les formations qualifiantes mentionnées à l'article L. 6314-1 du Code du travail à savoir :
  - Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du Code de l'éducation ;
  - Soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de Branche ;
  - Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de Branche ou inter-branche.
- les actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- les actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné à l'article L. 335-6 du Code de l'éducation.

Les périodes de professionnalisation peuvent également abonder le compte personnel de formation du salarié.

## 3.2. Mise en œuvre

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre dans les conditions suivantes :

### 3.2.1. Actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise

Les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constituent un temps de travail effectif, et donnent lieu, pendant leur réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

### 3.2.2. Actions ayant pour objet le développement des compétences

Les actions ayant pour objet le développement des compétences peuvent être organisées en dehors du temps de travail effectif, sous réserve de l'accord du salarié, dans les conditions suivantes :

- soit dans la limite de quatre-vingts heures par an et par salarié ;
- soit, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait.

Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail effectif ouvrent droit au versement, par l'entreprise, de l'allocation de formation visée à l'article L. 6321-10 du Code du travail soit au minimum 50 % de la rémunération nette de référence du salarié (Article D. 6321-5 du Code du travail).

### 3.2.3. Actions à l'initiative du salarié

Elles peuvent également être mises en œuvre à l'initiative du salarié dans le cadre du compte personnel de formation.

## 3.3. Durée de la période de professionnalisation :

La durée minimale est fixée, pour chaque salarié bénéficiaire d'une période de professionnalisation, à 70 heures, réparties sur une période maximale de douze mois calendaires.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

- 1° Aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;
- 2° Aux formations financées dans le cadre de l'abondement par la période de professionnalisation du Compte Personnel de Formation (CPF) ;

3° Aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du Code de l'éducation.

## 3.4. Détermination des forfaits financiers de prise en charge

Les forfaits financiers horaires, applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, pris en charge par POPCA compétent pour l'industrie des panneaux à base de bois sont :

- 25 euros pour les actions liées aux autres emplois de production, maintenance, qualité, sécurité, environnement, conducteurs de travaux, ainsi que pour les actions permettant d'accéder à des fonctions nouvelles de chef d'équipe, d'agent de maîtrise ou d'encadrement ;
- 15 euros pour les autres actions de formation.

Ces forfaits sont limités aux frais réels. Ils incluent le coût pédagogique et le coût salarial horaire charges patronales incluses.

Ces forfaits horaires pourront être modifiés pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations, en tant que de besoin, par les signataires du présent accord au sein de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) de l'industrie des panneaux à base de bois.

À l'occasion de chaque décision, le collège des employeurs et celui des salariés doivent disposer d'un nombre égal de voix. Pour équilibrer les voix de chaque collègue, la règle suivante est appliquée :

- chaque collègue dispose au total d'un nombre de voix égal au résultat de l'opération : (nombre de membres présents du collège employeurs) x (nombre de membres présents du collège salariés),
- chaque membre dispose ainsi d'un nombre de voix égal au nombre de membres présents du collège auquel il n'appartient pas.

## ARTICLE 4 : L'OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

### 4.1. Mise en place de l'Observatoire

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, il est rappelé qu'a été institué un Observatoire prospectif des métiers et des

qualifications pour les secteurs d'activité définis dans le champ d'application du présent accord.

## 4.2. Mission 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 ;
- 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.

Les résultats des missions de l'observatoire seront inclus dans le rapport annuel de Branche soumis aux partenaires sociaux.

## 4.3. 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 de l'industrie des panneaux à base de bois.

La CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage, fixe les orientations de l'Observatoire, valide les travaux, et est consulté sur la politique de publication et de diffusion des résultats des travaux de l'observatoire.

Les travaux demandés à l'Observatoire sont réalisés notamment par l'OPCA de Branche agissant en tant que cellule technique, qui peut les exécuter lui-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 ».

## 4.4. Financement de l'Observatoire

Les dépenses de fonctionnement de l'Observatoire sont financées par les fonds issus de

la contribution « professionnalisation » et de la contribution « plan de formation » de l'OPCA de Branche, en application de la réglementation en vigueur.

Il est possible pour la section professionnelle d'acter annuellement un prélèvement sur les fonds propres afin de financer les moyens partagés, notamment les études statistiques et prospectives.

En ce qui concerne l'industrie des panneaux à base de bois, le montant du financement, dans le respect des dispositions légales, nécessaire au fonctionnement de l'Observatoire est déterminé chaque année par la CPNE réunie en comité paritaire de pilotage de l'observatoire et est transmis à la section professionnelle de l'OPCA compétent.

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

## ARTICLE 5 : LE TUTORAT

Les parties signataires du présent accord considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle. Elles rappellent que le tuteur est désigné par l'employeur parmi les salariés volontaires et qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi, de leur expérience et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Elles précisent que la fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel,
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation,
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle,
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat de professionnalisation,

- d'organiser avec les salariés intéressés leurs activités dans l'entreprise et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels,
- de veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire,
- d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

Le Comité d'entreprise est informé des salariés retenus pour exercer la fonction tutorale.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire d'une formation spécifique. Chaque tuteur ne pourra assurer l'accompagnement de plus de 2 salariés concernés simultanément par le dispositif de formation.

Cette formation spécifique (coût pédagogique, temps de formation, frais) est prise en charge par l'OPCA compétent au titre des fonds affectés à la professionnalisation dans la limite des fonds disponibles.

Il est par ailleurs décidé d'aider les entreprises pour les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, par la prise en charge du temps passé par le salarié tuteur à sa mission notamment pour le temps consacré à l'acquisition par le salarié de connaissances au travers d'actions de formation en situation professionnelle, et à sa collaboration à l'évaluation. Par contrat de professionnalisation, l'employeur peut demander la prise en charge à l'OPCA compétent, dans les limites des fonds affectés à la professionnalisation, d'un nombre d'heures liées à l'exercice de la mission du salarié tuteur.

Etant entendu que l'OPCA compétent pourra intervenir dans la limite des dispositions légales qui sont les suivantes à ce jour :

- 230 € par mois et par salarié en contrat ou en période de professionnalisation, pour une durée maximale de 6 mois. Ce plafond de 230 € est majoré de 50 %, et donc porté à 345 €, lorsque le tuteur est âgé de plus de 45 ans ou qu'il accompagne un salarié appartenant à la catégorie de bénéficiaires visée à l'article L. 6325-1-1 à savoir les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale (C. trav. art. D. 6332-91 modifié) ;
- pour chaque salarié ou pour tout employeur de moins de 10 salariés qui bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur

chargé d'accueillir et de guider dans l'entreprise les bénéficiaires des contrats et des périodes de professionnalisation, dans la limite d'un plafond de 15 € par heure de formation et d'une durée maximale de 40 heures ; ces dépenses comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport et d'hébergement.

Pour accompagner les entreprises et les salariés concernés, les organisations signataires ont défini un mémento pratique du tuteur, (annexe 1). Les signataires incitent les entreprises à promouvoir et à valoriser la fonction tutorale.

## ARTICLE 6 : LE COMPTE PERSONNEL FORMATION (CPF)

### 6.1. Principe

Le CPF est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans qui est salariée, demandeuse d'emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle ou accueillie dans un Établissement et service d'aide par le travail (Esat).

Par dérogation, un CPF est ouvert dès l'âge de 15 ans au jeune qui signe un contrat d'apprentissage après avoir achevé la scolarité du collègue.

Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

La gestion des heures inscrites au compte est assurée par la Caisse des dépôts et consignations, dans le cadre des dispositions des articles L. 6323-10 et suivants du Code du travail.

Le compte personnel de formation est mobilisable quel que soit le statut de la personne, salarié ou à la recherche d'un emploi.

### 6.2. Acquisition du droit en cas de suspension du contrat de travail

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

## 6.3. Cumul des heures de formation

Le compte personnel de formation est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année, et le cas échéant, par abondements supplémentaires.

Le compte est alimenté à hauteur de vingt-quatre heures par année travaillée à temps complet (base 1 607 heures) jusqu'à l'acquisition d'un crédit de cent vingt heures, puis de douze heures par année travaillée à temps complet, dans la limite d'un plafond total de cent cinquante heures.

Dans le cas où le salarié n'aurait pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, le calcul du nombre d'heures affectées au compte personnel de formation sera effectué au prorata de son temps de travail effectué.

L'employeur est dans l'obligation d'informer chaque année avant le 1<sup>er</sup> mars l'OPCA compétent de la durée de travail à temps plein applicable à ses salariés lorsqu'elle n'applique pas la durée légale de travail.

## 6.4. Abondements

### 6.4.1. Priorités de Branche

Lorsque le nombre d'heures inscrites au CPF est insuffisant, le salarié peut bénéficier d'un abondement complémentaire au moment de la mobilisation de son compte, conformément à l'article L. 6323-14 du Code du travail pour les publics prioritaires ou les formations précises ci-après :

#### Publics prioritaires

Les abondements, par POPCA de Branche, des heures inscrites au compte personnel de formation sont, en priorité, attribués :

- 1° aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard des besoins des entreprises et, en particulier aux salariés titulaires d'une qualification de niveau V ou infra ;
- 2° aux salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- 3° aux salariés en mobilité professionnelle, en particulier les bénéficiaires des différents dispositifs de reclassement, et aux salariés dont l'emploi est menacé par des évolutions économiques ou technologiques ;
- 4° aux salariés en contrat à durée déterminée ;

5° aux salariés comptant 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans ;

6° aux salariés engagés dans une démarche de création ou de reprise d'une entreprise ;

7° aux salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption, après un congé parental d'éducation, ou après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident ;

8° aux salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du Code du travail.

#### Formations prioritaires

Quel que soit le public bénéficiaire, les abondements, par l'OPCA de Branche, des heures inscrites au compte personnel de formation sont, en priorité, attribués pour les formations :

- inscrites sur la liste de la CPNE ;
- mises en œuvre, avec l'accord de l'employeur, en partie en dehors du temps de travail.

### 6.4.2. Abondement et période de professionnalisation

Conformément aux articles 3.1 et 3.2.3 du présent accord, le CPF pourra être abondé par la période de professionnalisation.

## 6.5. Formations éligibles

Les formations éligibles au CPF sont celles inscrites sur :

1. la liste de la CPNE ;
2. la liste élaborée par le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copanef) ;
3. la liste élaborée par le Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (Coparef) de la région où travaille le salarié.

Sont également éligibles les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret, ainsi que l'accompagnement à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

## 6.6. Modalités de mise en œuvre

### 6.6.1. Mobilisation du compte

Le compte personnel de formation ne peut être mobilisé qu'à l'initiative du salarié ou avec son accord exprès.

Le salarié qui souhaite mobiliser son compte personnel de formation peut demander l'accord préalable de son employeur dans les conditions visées au point 6.6.1.1. Il peut également mobiliser son compte personnel de formation sans l'accord de son employeur, dans les conditions visées au point 6.6.1.2.

## 6.6.1.1. Demande à l'employeur

Forme de la demande

Lorsqu'il souhaite obtenir l'accord de son employeur sur la mobilisation de son compte personnel de formation, notamment afin de mettre en œuvre une action en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié lui adresse une demande au moins 60 jours avant le début de l'action. Ce délai est porté à au moins 120 jours lorsque la formation dure au moins 6 mois.

La demande du salarié peut également être formulée à l'occasion de l'entretien professionnel.

La demande du salarié comporte les mentions suivantes : intitulé et contenu de l'action ; nombre d'heures de compte personnel de formation mobilisées par le salarié ; calendrier de l'action ; part de l'action réalisée sur le temps de travail ; coût de l'action ; prestataire de formation pressenti.

Lorsque la mobilisation du compte personnel de formation a pour objet de mettre en œuvre une action d'accompagnement à la VAE, la demande du salarié comporte les mentions suivantes : diplôme, titre ou certificat de qualification visé ; nombre d'heures de compte personnel de formation mobilisées par le salarié ; calendrier de l'action ; part de l'action réalisée sur le temps de travail ; coût de l'action ; prestataire des actions d'accompagnement pressenti.

## Réponse de l'employeur

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse. L'absence de réponse vaut acceptation.

Lorsque la réponse est négative, elle est notifiée au salarié par écrit.

En application du deuxième alinéa de l'article L. 6323-17 du Code du travail, en cas de mobilisation du compte pour mettre en œuvre une formation au titre de l'article L. 6323-13, ou une formation permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences déterminé par décret, ou encore l'accompagnement

à la VAE, l'employeur ne peut pas refuser la mise en œuvre du compte en tout ou partie sur le temps de travail. Il peut néanmoins refuser le calendrier de mise en œuvre proposé par le salarié.

Le refus de l'employeur ne peut conduire à reporter la mise en œuvre de la formation au-delà de 12 mois à compter de la date initialement prévue pour le début de l'action.

## 6.6.1.2. Absence de demande à l'employeur ou refus de l'employeur

Lorsque le salarié ne souhaite pas demander l'accord de son employeur pour mobiliser son compte personnel de formation, ou lorsque ce dernier n'a pas donné son accord, le salarié peut mobiliser son compte personnel de formation en dehors du temps de travail. Pour l'accompagner dans le choix de la formation et de ses modalités de mise en œuvre, le salarié peut recourir au conseil en évolution professionnelle visé à l'article L. 6111-6 du Code du travail.

## 6.6.2. Déroulement des actions

Les parcours de formation mis en œuvre dans le cadre du compte personnel de formation sont, prioritairement, organisés selon le processus suivant :

- 1° une phase d'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l'expérience des bénéficiaires permettant la personnalisation des parcours ;
- 2° une phase de réalisation des actions de formation ;
- 3° une phase de certification des parcours de formation.

## 6.7. Financement

### 6.7.1. Financement par l'entreprise

Lorsque le compte personnel de formation est mobilisé, avec ou sans accord de l'employeur, par un salarié relevant d'une entreprise ayant conclu un accord sur le fondement de l'article L. 6331-10 du Code du travail, l'employeur finance les frais liés à la formation mise en œuvre dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires applicables.

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.

## 6.7.2. Financement par l'OPCA de Branche

En l'absence d'accord d'entreprise conclu sur le fondement de l'article L. 6331-10 du Code du travail, lorsque le compte personnel de formation est mobilisé avec ou sans l'accord de l'employeur, l'OPCA de Branche finance les frais de formation du salarié qui mobilise son compte, dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le compte personnel de formation du salarié.

L'OPCA de Branche prend en charge la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail au titre du CPF ; celle-ci ne peut excéder 50 % du coût total de la formation du salarié. Cette prise en charge est subordonnée à l'existence d'un accord exprès du conseil d'administration de l'OPCA de Branche.

## ARTICLE 7 : LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

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. Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.

L'offre de service du conseil en évolution professionnelle est définie par un cahier des charges publié par voie d'arrêté du ministre chargé de la Formation Professionnelle. Cette offre prend notamment en compte l'émergence de nouvelles filières et de nouveaux métiers dans le domaine de la transition écologique et énergétique.

## ARTICLE 8 : RÔLE DE LA SECTION PROFESSIONNELLE DE L'OPCA COMPÉTENT POUR LES DIFFÉRENTES FORMATIONS

### 8.1. Mutualisation

La participation de chaque entreprise sera mutualisée au niveau national auprès de l'OPCA de Branche et gérée par la section professionnelle paritaire.

### 8.2. Missions de la section

La section professionnelle paritaire a pour rôle les actions définies au sein :

- du présent accord,
- de l'OPCA de Branche,
- ainsi que toutes celles définies ou confiées par les partenaires sociaux signataires du présent accord.

À ce titre, la section professionnelle aura notamment les missions suivantes :

- assurer l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle en lien avec les Commissions Paritaires Professionnelles compétentes (CPNE) ;
- assurer le suivi et le bilan de la mise en œuvre des actions la concernant ;
- conduire la réflexion sur les besoins spécifiques des Branches professionnelles concernées ;
- développer une politique incitative d'insertion professionnelle des jeunes par les contrats de professionnalisation et par les contrats d'apprentissage ;
- développer une politique incitative relative à la professionnalisation et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- gérer financièrement l'ensemble des contributions visées par lesdits accords ainsi que toute contribution ou financement issu de l'OPCA ;
- se prononcer conformément à l'article L6332-16 du code du travail sur le financement des centres de formation d'apprenti.

## ARTICLE 9 : DISPOSITIONS DIVERSES

### 9.1. Date d'effet

Le présent accord prend effet à compter de la date de dépôt. Les parties conviennent de se rencontrer en cas de difficulté d'application du présent accord.

### 9.2. Dépôt et Extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt à la Direction Générale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

L'ensemble des partenaires sociaux de la profession recevront copie des récépissés de dépôt et de la demande d'extension.

### **9.3. Clause de sauvegarde**

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des dispositions ultérieures de nature législatives, réglementaires ou conventionnelles, ayant une incidence sur le présent accord postérieures à sa date de signature.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

Les parties signataires s'engagent à ce que les partenaires sociaux examinent les différents accords existants relatifs à la formation professionnelle pour mesurer les éventuelles réper-

cussions sur le présent accord et les suites à y donner.

### **9.4. Clause de suivi de l'accord**

Les partenaires sociaux s'engagent à assurer un suivi du présent accord.

### **9.5. Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **9.6. Adhésion**

Toute organisation syndicale ou toute organisation professionnelle 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 Paris, le 1<sup>er</sup> juillet 2015



# **AGENDAS ET CALENDRIERS 2017**

**LES AGENDAS DE LA FÉDÉRATION GÉNÉRALE  
FORCE OUVRIÈRE CONSTRUCTION 2017**

**SONT DÉSORMAIS  
DISPONIBLES.**

À l'intérieur, vous trouverez la liste de toutes nos Unions Départementales Force Ouvrière ainsi que des renseignements vous concernant.

Et suite au succès de l'année dernière, la Fédération Générale Force Ouvrière Construction vous propose à nouveau ses calendriers, que vous pouvez dès à présent commander.

Pour être sûr d'en recevoir, veuillez compléter et nous envoyer le formulaire suivant :

---

## **»»» COMMANDE**

Nom et prénom : .....

Syndicat : .....

Quantité agendas : .....

Quantité calendriers : .....

Adresse de livraison : .....

.....

Tél. : ..... Courriel : .....

Date : .....

Signature :

**Fax : 01 42 39 50 44  
Courriel : [accueilfgfo@orange.fr](mailto:accueilfgfo@orange.fr)**



## 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)

# 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.

## LES VACANCES...

Les vacances sont terminées pour ceux qui ont pu s'en payer, d'autres ont préféré rester chez eux, d'autres enfin, ont travaillé dur. Les candidats aux primaires (et non aux primates comme tentent d'insinuer quelques esprits malveillants, (je ne nommerai personne mais suivez la direction de ma souris)) ont travaillé dur.

J'ai, pour ma part, consacré mes congés à donner de ma personne en rencontrant quelques uns d'entre eux et j'ai recueilli les renseignements suivants, concernant leurs programmes : William Rouanet a contacté Pierre Guiraud qui de son côté aurait des concordances de programme avec Gaspard Koenig, alors que ce dernier refuse de débattre avec David Laforcada. Philippe Poutou tente de rallier Christian Troadec et Sébastien Nadot, pour qu'ils renoncent en faveur de Cécile Dufлот. Jean Christophe Lagarde aurait l'intention d'attaquer directement et sans concession le programme d'Oscar Témaru qu'il soupçonne d'accointance avec Étienne Chouard.

D'autres candidats moins connus tels Jacques Cheminade ou Dominique Villepin de connivence avec une certaine Nathalie travailleraient en sous mains pour Marshall John soupçonné de travailler pour l'étranger et notamment comme son nom l'indique pour les Américains.

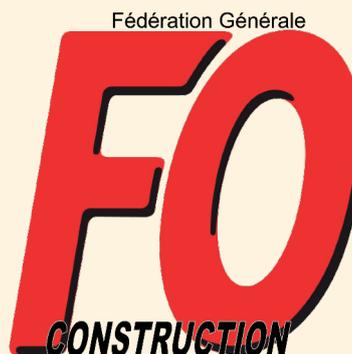
Je ne nommerai pas tous les candidats et de loin, mais je me sens tout de même obligé par ma déontologie de journaliste de nommer les obscurs, les sans grades, de cette élection capitale : j'ai nommé Nicolas Sarkozy, François Bayrou le président du Centre Union Liberté (C.U.L.) qui sollicite l'aide du cousin de la femme de l'oncle de Gérard Filoche, afin que ce dernier obtienne le renoncement de François Hollande. Ou encore Arnaud Montebourg qui prétend que Jean François Copé et Rama Yade auraient dîné ensemble pour comploter contre Nicolas Hulot qu'ils considèrent comme un pingouin.

Bien sûr, tous les prétendants, ne figurent pas sur cette page, il s'en faut de beaucoup, mais il y a encore de la place pour ceux d'entre vous qui se sentent capables de concourir et je vous y engage vivement, après tout, il n'y a pas besoin de sortir de Saint-Cyr pour remplir le rôle.

\* Tous les noms des personnes figurant ci-dessus sont réellement candidats.



Votre dévoué 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