

A jour au 1^{er} janvier 2011

Date du dernier texte enregistré : 15 juillet 2010

Derniers textes intégrés

Voir jurisprudence

Avertissement

Caractères bleu : dispositions non étendues.

Caractères noir : dispositions étendues.

Les clauses dites « d'impérativité », interdisant aux entreprises de déroger à leurs dispositions dans un sens moins favorable, introduites dans les conventions ou accords de branche en application de la loi du 4 mai 2004 (applicable depuis le 7 mai 2004) :

- apparaissent en tant que telles lorsqu'elles figurent dans un accord autonome ;
 - sont signalées par la mention « sans dérogation possible », lorsque l'accord modifie un texte existant.
-

Jeux, jouets, articles de fête et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes

IDCC 1607
BROCHURE JO 3130

Convention collective nationale du 25 janvier 1991

(Étendue par arrêté du 8 juillet 1991, JO 19 juillet 1991)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

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

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération générale des mines et de la métallurgie, FGMM-CFDT ;
Fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie, CGC, CFE ;
Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise, FECTAM-CFTC ;
Fédération Force Ouvrière, papier, carton, cellulose, CGT-FO.
UNSA (Adhésion par lettre du 6 décembre 2004).

Dispositions générales

CHAPITRE Ier Préambule

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

Il convient de rappeler la spécificité de la profession :

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

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

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

Article I.1

Objet de la convention

La présente convention collective nationale est conclue en application du titre III du livre I^{er} du code du travail.

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

Article I.2

Champ d'application

(Remplacé en dernier lieu par avenant n° 7 du 30 juin 1994, non étendu

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

54.01. - Jeux, jouets et articles de puériculture.

Ce groupe comprend notamment :

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

Il comprend aussi :

- meubles jouets ;
- cycles jouets ;
- articles de fêtes ;
- jeux de péritélévision utilisant un écran de type TV.

NODEP :

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

Dispositions non étendues résultant de l'avenant n° 7 du 30 juin 1994 :

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

36.5. Fabrication de jeux et de jouets en toutes matières

Ce groupe comprend notamment :

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

36.5 Z Fabrication de jeux et jouets

Cette classe comprend notamment :

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

36.50. Jeux et jouets

- Z 36.50.1. Poupées et peluches.
- Z 36.50.11. Poupées.
- Z 36.50.12. Peluches.
- Z 36.50.13. Accessoires pour poupées.
- Z 36.50.2. Trains électriques et modèles réduits.
- Z 36.50.20. Trains électriques et modèles réduits.
- Z 36.50.3. Jouets divers pour enfants.
- Z 36.50.31. Jouets à roues.
- Z 36.50.32. Puzzles.
- Z 36.50.33. Autres jouets.

- Z 36.50.4. Jeux de sociétés et divertissements.
- Z 36.50.41. Jeux de cartes.
- Z 36.50.42. Jeux vidéo.

35.4 C Fabrication de bicyclettes

Cette classe comprend notamment :

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

36.4 Z Fabrication d'articles de sport

Cette classe comprend notamment :

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

36.6 E Autres activités manufacturières nca

Cette classe comprend notamment :

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

E 36.63.71. Articles pour fêtes et divertissements.

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

Article I.3

Durée de la convention

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

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

Article I.4

Procédure de révision et de dénonciation

Révision

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

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

Dénonciation

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

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

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

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

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

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

Article I.5

Avantages acquis

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

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

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

Article I.6

Commission nationale paritaire

(Voir également l'avenant n° 46 du 22 juin 2010)

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

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

Cette commission sera valablement saisie :

- du côté patronal par la Fédération nationale des industries du jouet (jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, voitures d'enfants, articles de puériculture, modélisme et industries connexes), 47, boulevard Berthier, 75017 Paris ;
- du côté salarial par le canal de l'une ou l'autre des organisations syndicales signataires de la présente convention.

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

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

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

Article I.7

Dépôt de la convention

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

CHAPITRE II

Communication, formation, participation

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

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

Les principes posés sont relatifs à :

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

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

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

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

Article II.1

Communication

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

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

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

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

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

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

Les modalités des échanges trouveront leur précision dans chaque entreprise, dans le cadre

légal, entre autres le droit d'expression directe des salariés, ou dans un cadre spécifique et compatible avec celui-ci.

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

Article II.2 Formation (mod. par 🍌)

Avenant n° 24, 28 janv. 2005, étendu par arr. 7 déc. 2005, JO 16 déc.

(Voir aussi l'avenant n° 9 du 23 décembre 1994)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(Avenant n° 24, 28 janv. 2005, étendu) L'ensemble des entreprises de 10 salariés et plus, devra consacrer, en plus de l'obligation légale, 0,05 % de la masse salariale brute à la formation professionnelle, comme prévu par l'article 16 - Les dispositions financières, paragraphe a) de l'accord pour l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et le renforcement de leurs qualifications, du chapitre IX - Mises à jour et Avenants.

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

Commission de la formation

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

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

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

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

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

Article II.3

Participation et association des salariés aux performances de l'entreprise

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

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

Cette contrepartie pourra être liée :

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

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

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

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

CHAPITRE III

Exercice du droit syndical - Représentants du personnel

Article III.1

Liberté d'opinion, droit syndical

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

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

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

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

Article III.2

Exercice du droit syndical

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

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

Les limites sont les suivantes :

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

2 -

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

participant à un jury d'examen, les salariés désignés pour représenter des associations familiales.

b - Aux assemblées statutaires de leur organisation syndicale.

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

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

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

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

Article III.3

Permanent syndical

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

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

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

Article III.4

Représentants du personnel

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

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

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

Article III.5

Représentants du personnel au CHS-CT

Il est rappelé que, dans les établissements occupant d'une façon habituelle un minimum de 50 salariés, un comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail doit être constitué.

Ce comité fonctionnera dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Le nombre de représentants du personnel au sein du CHS-CT est fixé au chapitre IX de la présente convention collective(voir article 1).

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

Entreprises de 300 salariés et plus :

- durée maximale de la formation : 5 jours ouvrables ;
- formation dispensée par un organisme figurant sur une liste arrêtée par le préfet de région, après avis du comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi, soit par un des organismes visés à l'article L. 451-1 du code du travail ;
- formation prise sur le temps de travail et rémunérée comme tel ;
- temps de formation non déduit du crédit d'heures en tant que délégué du personnel ou membre du comité d'entreprise ;
- temps de formation imputé sur la durée du congé d'éducation ouvrière.

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

Entreprises de 50 à 299 salariés :

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

Entreprises de moins de 50 salariés :

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

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

CHAPITRE IV Contrat de travail

Article IV.1 Embauchage

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

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

Article IV.2

Priorité d'embauchage

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

Les priorités d'embauchage concernent notamment :

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

De plus, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Article IV.3

Salariés jeunes et âgés

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

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

Article IV.4

Formalités d'embauchage

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

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

Article IV.5

Période d'essai **(mod. par 🏠)**

Avenant n° 33, 10 juin 2009, étendu par arr. 1^{er} févr. 2010, JO 9 févr.

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

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

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

- 1 mois après 3 mois de présence.

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

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

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

Article IV.6

Statut du salarié

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

Les statuts de base sont les suivants :

- ouvriers et employés ;
- TAM (techniciens et agents de maîtrise) ;
- cadres ;
- VRP.

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

Article IV.7

Dispositions concernant le personnel féminin

(mod. par 🍷)

Avenant n° 35, 10 sept. 2009, étendu par arr. 17 mai 2010, JO 28 mai, applicable au plus tard le 2 nov. 2009

Égalité professionnelle

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

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

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

(Avenant n° 35, 10 sept. 2009, étendu) Le présent article est complété par l'avenant n° 32 du 10 juin 2009, figurant au Chapitre IX de la Convention collective.

(Avenant n° 35, 10 sept. 2009, étendu) Il est également rappelé que l'article 8 de l'avenant 23 du 9 novembre 2004 figurant au même Chapitre assure la promotion de l'égalité hommes-femmes dans l'accès à la formation.

Protection de la maternité

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

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

Article IV.8

Réglementation des absences pour service national ou périodes militaires

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

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

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

Article IV.9

Ancienneté

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

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

- le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise ;
- le temps passé dans une autre entreprise ressortissant de la présente convention, lorsque la mutation a eu lieu sur les instructions du premier employeur et avec l'accord du deuxième ;
- le temps de mobilisation, et plus généralement les interruptions pour faits de guerre, telles qu'elles sont définies au 1^{er} titre de l'ordonnance du 1^{er} mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre 1^{er} de ladite ordonnance ;
- les périodes militaires obligatoires ;
- les interruptions pour congés payés annuels ou congés exceptionnels résultant d'un accord entre les parties ;
- la durée du congé individuel de formation ;
- la période de stage du jeune embauché, à l'issue des stages d'orientation approfondie et d'initiation à la vie professionnelle, conformément à l'article L. 980-11-1 du code du travail ;
- les interruptions pour maladie, pour accident ou maternité sans rupture de contrat ;
- les périodes de chômage lorsque le contrat de travail n'a pas été rompu ;
- le temps passé en congé de formation syndicale (L. 452-2 du code du travail).

2 - Les différentes périodes successives passées dans l'entreprise se cumuleront pour

déterminer l'ancienneté, lorsque le contrat de travail aura été rompu pour les causes suivantes :

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

3 - Contrats à durée déterminée :

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

Article IV.10

Absences pour maladie ou accident

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

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

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

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

2 - Accident du travail et maladie professionnelle.

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

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

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

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

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

Article IV.11

Licenciement

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

a - Licenciement collectif

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

b - Licenciement individuel

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

c - Licenciement d'un représentant du personnel et d'un représentant syndical

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

Article IV.12

Préavis

(mod. par ✦)

Avenant n° 33, 10 juin 2009, étendu par arr. 1^{er} févr. 2010, JO 9 févr.

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

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

Le préavis prend effet à dater de la [première \(Termes exclus de l'extension par arr. 1^{er} févr. 2010, JO 9 févr.\)](#) présentation de la lettre recommandée avec avis de réception.

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

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

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

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

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

Article IV.13

Départ en retraite

(mod. par ✦)

Avenant n° 33, 10 juin 2009, étendu par arr. 1^{er} févr. 2010, JO 9 févr.

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

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

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

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

(Al. exclu de l'extension par arr. 1^{er} févr. 2010, JO 9 févr.) Il est entendu que l'ancienneté ne comprendra pas les années passées dans l'entreprise après l'âge légal de la retraite, exception faite pour les salariés n'ayant pas atteint à cet âge le nombre de trimestre de cotisations requis.

Une indemnité d'un montant égal sera attribuée au salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et quittant volontairement celle-ci pour une retraite anticipée, telle que prévue par les dispositions du code de la sécurité sociale.

Article IV.14

Certificat de travail

(Avenant n° 33, 10 juin 2009, étendu)

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

Ce certificat doit faire mention exclusivement de :

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

CHAPITRE V

Classification des emplois

(Remplacé par avenant n° 11 du 28 février 1995, étendu par arrêté du 29 août 1995, JO 7 septembre 1995)

Préambule

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

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

Grille de classification des emplois

Niv.	Échelon	Degré d'autonomie	Responsabilité	Formation professionnelle de base requise pour l'emploi	Critères
I	a (coefficient 115)	Reçoit des consignes fixant : 1. La nature du travail ; 2. Les moyens ; 3. Le mode opératoire ; 4. Les opérations de conformité ; 5. L'ordre de succession.	Limitée à des vérifications simples.	Sans diplôme.	Opérations élémentaires assimilables à celles de la vie courante, avec constatations évidentes. Temps d'adaptation : une semaine maximale.
I	b (coefficient 118)	Idem ci-dessus	Idem ci-dessus	Idem ci-dessus	Opérations simples main-machine avec consignes précises et vérifications de conformité. Temps d'adaptation : 15 jours.
I	c (coefficient 123)	Idem ci-dessus	Idem ci-dessus	Idem ci-dessus	Ensemble d'opérations avec consignes détaillées pour maintenir la conformité. Temps d'adaptation :

					d'adaptation : un mois maximal.
II	a (coefficient 130)	Reçoit des instructions fixant 1, 2, 3, 4, et autonomie pour 5 PP.	Initiatives dans la recherche de la conformité.	CAP, BEP de la profession ou du métier exercé ou niveau équivalent acquis par la pratique professionnelle minimum ou par la formation permanente.	Ensemble des opérations classiques d'une spécialité technique.
II	b (coefficient 138)	Idem ci-dessus	Idem ci-dessus	Idem ci-dessus	Ensemble des opérations du métier. Expérience du métier.
II	c (coefficient 143)	P1	Idem ci-dessus	Idem ci-dessus	Opérations complexes pouvant faire appel à des connaissances techniques connexes. Large expérience.
III	a (coefficient 155) P2	Reçoit des instructions fixant 1, 2 et autonomie pour 3, 4, 5.	Responsabilité, coordination des opérations.	BP ou niveau équivalent acquis par la pratique professionnelle, minimum 3 ans, ou par la formation permanente.	Opérations très qualifiées. Selon processus standardisé réalisé de façon autonome ou avec assistance s'il est inhabituel (compte rendu, dessin, programme).
III	b (coefficient 170)	Idem ci-dessus	Idem ci-dessus	Idem ci-dessus	Exécution de façon autonome et selon processus déterminé d'une suite d'opérations

					d'opérations.
III	c (coefficient 180)	P3	Idem ci-dessus	Idem ci-dessus	Exécution d'un ensemble d'opérations selon processus à déterminer par le titulaire du poste.
IV	a (coefficient 190)	Sous contrôle d'un supérieur hiérarchique. Complète les instructions reçues par tout moyen approprié. Reçoit des instructions pour 1 et autonomie pour 2, 3, 4, 5.	Initiatives dans la recherche de l'utilisation rationnelle des moyens.	BT ou niveau équivalent acquis par la pratique professionnelle. Diplôme niveau V débutant.	Choix des méthodes et des moyens portant sur ceux habituellement utilisés.
IV	b (coefficient 200)	Idem ci-dessus	Idem ci-dessus	Idem ci-dessus	Adaptation du choix des méthodes et des moyens habituellement utilisés.
IV	c (coefficient 212)	Idem ci-dessus	Idem ci-dessus	Idem ci-dessus	Modification des moyens ou des procédés en vue du résultat à atteindre.
V	a (coefficient 220)	Sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif. Large autonomie pour 2, 3, 4, 5.	Réalisation de programmes d'ensemble. Responsabilité partielle de gestion.	BTS, DUT ou niveau équivalent acquis par la pratique professionnelle ou par la formation permanente. Diplôme niveau VI débutant.	Recherche des solutions à apporter pour atteindre l'objectif initialement défini.
V	b (coefficient 255)	Idem ci-dessus	Idem ci-dessus	Idem ci-dessus	Idem V a et propositions des modifications à

					modifications à apporter à certaines caractéristiques de l'objectif initialement défini.
V	c (coefficient 290)	Idem ci-dessus	Idem ci-dessus	Idem ci-dessus	Élaboration et mise en oeuvre des solutions nouvelles améliorant les résultats demandés (sur les plans technique et économique).
Assimilé cadre	d (coefficient 310)	Idem ci-dessus	Idem ci-dessus	Idem ci-dessus	Idem V c et coordination de l'activité de groupes mettant en oeuvre des techniques évolutives. Peut avoir sous ses ordres des salariés niveau IV et/ou niveau V, échelons a, b, c.
Cadre					
VI	a (coefficient 330)	Large autonomie de jugement et d'initiative.	Remplit une mission dont il est responsable au niveau qualité, coût, délais. Responsable de la gestion de son secteur.	Études supérieures ou niveau équivalent acquis par expérience ou par la formation permanente.	Ingénieur et cadre diplômé ou cadre non diplômé ayant acquis par une longue expérience les connaissances lui permettant de remplir les fonctions du niveau « Cadres ».
VI	b (coefficient 370)	Idem ci-dessus	Idem ci-dessus	Idem ci-dessus	Expérience confirmée dans une spécialisation.

VI	c (coefficient 440)	Idem ci-dessus	Idem ci-dessus	Idem ci-dessus	Expérience confirmée dans plusieurs spécialisations ou large délégation accordée par le niveau supérieur.
VII	a (coefficient 480)	Autonomie très large de jugement et d'initiative. Niveau décisionnel.	Très large responsabilité de gestion (entreprise).	Études supérieures ou niveau équivalent acquis par expérience ou par la formation permanente.	Expérience très étendue dans une spécialisation.
VII	b (coefficient 520)	Idem ci-dessus	Idem ci-dessus	Idem ci-dessus	Expérience très étendue dépassant le cadre d'une spécialisation.
VII	c (coefficient 560)	Idem ci-dessus	Idem ci-dessus	Idem ci-dessus	Expérience très étendue de plusieurs spécialisations. Autonomie totale de jugement et d'initiative.

CHAPITRE VI

Rémunération

Article VI.1

(Résultant de l'avenant n° 22 du 30 juin 2004, étendu par arrêté du 23 novembre 2004, JO 11 décembre 2004)

Le salaire minimum garanti applicable à chacune des positions définies au chapitre V de la présente convention collective est déterminé par la grille des salaires minima.

Les niveaux sont établis sur une base de 151h67 par mois. La colonne de 0 à 3 ans d'ancienneté constitue la base du barème. Les colonnes suivantes sont calculées à partir de cette base, à laquelle s'ajoute l'incidence de l'ancienneté correspondante.

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

- Les majorations pour heures supplémentaires ;
- Les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;
- Les remboursements de frais et primes ayant ce caractère ;
- Les primes basées exclusivement sur l'assiduité ;

- Le treizième mois ;
- Les primes ou gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Article VI.2 **Travail de nuit, des dimanches et jours fériés** **(mod. par 🍌)**

Avenant n° 33, 10 juin 2009, étendu par arr. 1^{er} févr. 2010, JO 9 févr.

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

(Al. exclus de l'extension par arr. 1^{er} févr. 2010, JO 9 févr.) Conformément aux dispositions légales :

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

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

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

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

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

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

(Al. exclu de l'extension par arr. 1^{er} févr. 2010, JO 9 févr.) De plus, en cas de rappel exceptionnel de nuit pour dépannage ou maintenance, une indemnité de frais et de dérangement égale au minimum au montant de 3 heures de salaire minima du coefficient 123, tel qu'il est fixé par le chapitre IX de la présente convention collective, est versée au salarié concerné.

Le 1^{er} mai travaillé sera rémunéré selon les conditions légales en vigueur.

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

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

Article VI.3 **Prime de panier**

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

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

Article VI.4 **Bulletin de paye**

Le bulletin de paye délivré à chaque salarié comportera :

- 1° Le nom et l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement et de son code APE ;
- 2° La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées ainsi que le nom des caisses de retraite et de prévoyance ;
- 3° L'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ;
- 4° Le nom du salarié, son emploi, ainsi que son niveau et son coefficient par référence à la classification ;
- 5° La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant les heures qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes ;
- 6° La nature et le montant des accessoires du salaire soumis aux cotisations mentionnées aux 8° et 9° ;
- 7° Le montant de la rémunération brute du salarié ;
- 8° La nature et le montant des cotisations salariales retenues sur cette rémunération brute en application de dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles ;
- 9° La nature et le montant des cotisations patronales de sécurité sociale d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle assises sur cette rémunération brute ;
- 10° La nature et le montant des autres déductions éventuellement effectuées sur la rémunération ;
- 11° La nature et le montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises aux cotisations mentionnées aux 8° et 9° ;
- 12° Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié ;
- 13° La date de paiement de cette somme ;
- 14° Les dates de congés payés et le montant de l'indemnité correspondante ;
- 15° Le nombre d'heures acquises en matière de repos compensateur.

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

Article VI.5 **Jeunes salariés**

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

- 20 p. 100 avant dix-sept ans ;
- 10 p. 100 entre dix-sept et dix-huit ans.

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

Article VI.6

Mutation temporaire et mutation définitive

1 - Mutation temporaire

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

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

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

2 - Mutation définitive

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

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

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

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

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

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

Article VI.7

Périodes militaires obligatoires

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

- après 2 années d'ancienneté dans l'entreprise, du maintien du salaire pendant les 3 premiers jours d'absence réelle ;
- après 3 ans d'ancienneté, le maintien sera assuré pendant les 10 premiers jours d'absence réelle.

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

Article VI.8

Liste et indemnisation des jours fériés

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE VII

Durée du travail, congés

(Se reporter à l'accord « 35 heures » du 22 juin 1999)

Article VII.1

Durée annuelle du travail


(Modifié par avenant n° 3 du 28 octobre 1993, étendu par arrêté du 3 mars 1994, JO 12 mars 1994)

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

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

Article VII.2

Heures supplémentaires, salaire effectif

(mod. par )

Avenant n° 33, 10 juin 2009, étendu par arr. 1^{er} févr. 2010, JO 9 févr.

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

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

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

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

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

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

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

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

Article VII.3 **Heures de dérogation**

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

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

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

Article VII.4 **Absences**

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

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

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

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

Article VII.5

Absences pour motif grave ou cas fortuit

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

- incendie du domicile ;
- décès ;
- maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant, etc.,

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

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

Article VII.6

Absences non justifiées

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

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

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

Article VII.7

Congés payés

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

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

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

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

Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à 4 semaines ou 24 jours de travail (note 1)

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

. Les périodes de congé payé, de congés exceptionnels pour événement de famille, les repos compensateurs, les périodes de repos de femmes en couches et les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle sont considérées comme périodes de travail effectif.

Sont également considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la

durée du congé, les périodes pendant lesquelles un salarié ou un apprenti se trouve maintenu ou rappelé au service national à titre quelconque.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article VII.8 **Congé parental d'éducation**

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

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

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

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

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

- soit reprendre normalement son travail ;

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

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

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

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

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

Article VII.9

Congés exceptionnels pour événements de famille

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

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

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

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

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

Toutefois, ce congé pourra être reporté par accord individuel.

Article VII.10

Congé naissance

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

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

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

CHAPITRE VIII

Statuts particuliers

Annexe I - Ouvriers et employés

Article 1er

Champ d'application

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

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

Article 2

Payement au mois

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

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

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

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

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


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

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

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

Article 3

Période d'essai

(mod. par )

Avenant n° 33, 10 juin 2009, étendu par arr. 1^{er} févr. 2010, JO 9 févr.

La durée de la période d'essai prévue à l'article IV-5 des clauses générales est fixée à :

- 1 mois pour les niveaux I, II, III et IV.

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

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

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

Article 4 **Maladie et accident**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

De plus, les incidences de la maladie et de l'accident (professionnels ou non) sur le contrat

de travail sont régies par les dispositions de l'article IV.10 de la présente convention collective.

Article 5 **Préavis** **(mod. par ✦)**

Avenant n° 33, 10 juin 2009, étendu par arr. 1^{er} févr. 2010, JO 9 févr.

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

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

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

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

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

Article 6 **Indemnités de licenciement** **(mod. par ✦)**

Avenant n° 33, 10 juin 2009, étendu par arr. 1^{er} févr. 2010, JO 9 févr.

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

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

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

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

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

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

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

Annexe II - TAM (techniciens, agents de maîtrise)

Article 1er

Champ d'application

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

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

Sont considérés comme TAM les collaborateurs qui exercent des fonctions d'encadrement et de gestion technique, humaine et économique, ou titulaires d'emplois exigeant les connaissances professionnelles d'un niveau au moins égal au BTS ou DUT.

Article 2

Payement au mois

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

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

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

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


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

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

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

Article 3

Période d'essai

(mod. par )

Avenant n° 33, 10 juin 2009, étendu par arr. 1^{er} févr. 2010, JO 9 févr.

La durée de la période d'essai prévue par l'article IV-5 des clauses générales est de :

- 2 mois pour les niveaux IV et V.

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

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

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

Article 4 **Maladie et accident**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En aucun cas cette indemnisation ne peut être supérieure au salaire qu'aurait perçu le TAM

s'il avait travaillé durant cette période d'arrêt pour maladie ou accident (de caractère professionnel ou non), déduction faite des indemnités journalières sécurité sociale et prévoyance.

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

Article 5 **Préavis** **(mod. par ✦)**

Avenant n° 33, 10 juin 2009, étendu par arr. 1^{er} févr. 2010, JO 9 févr.

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

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

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

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

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

Article 6 **Indemnité de licenciement** **(mod. par ✦)**

Avenant n° 33, 10 juin 2009, étendu par arr. 1^{er} févr. 2010, JO 9 févr.

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

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

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

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

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

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

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

Annexe III - Ingénieurs et cadres

Article 1er

Champ d'application

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

Article 2

Accords particuliers

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

Article 3

Engagement, période d'essai (mod. par 🍌)

Avenant n° 33, 10 juin 2009, étendu par arr. 1^{er} févr. 2010, JO 9 févr.

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

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

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

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

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

Article 4

Modification du contrat

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

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

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

Article 5

Durée du travail

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

Article 6

Déplacements professionnels

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

Article 7

Changement de résidence

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

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

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

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

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

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

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

Article 8

Maladie et accident

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 9 **Préavis** **(mod. par 🍌)**

Avenant n° 33, 10 juin 2009, étendu par arr. 1^{er} févr. 2010, JO 9 févr.

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

- 2 mois au cours de la **première (Terme exclu de l'extension par arr. 1^{er} févr. 2010, JO 9 févr.)** année ;
- 3 mois au cours de la 2^{ème} année et au delà, sauf dispositions contractuelles particulières.

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

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

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

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

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

trouvé cet emploi.

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

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

Article 10 **Indemnité de licenciement** **(mod. par)**

Avenant n° 33, 10 juin 2009, étendu par arr. 1^{er} févr. 2010, JO 9 févr.

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

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

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

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

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

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

Emplois saisonniers

Article VIII.1 **Constatation**

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

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

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

Cette même constatation vaut pour les missions d'intérim auxquelles les entreprises de cette

branche peuvent avoir à faire appel (alinéa 3 de l'article L. 124-2-1 du code du travail modifié par la loi n° 90-613 du 12 juillet 1990).

Article VIII.2 **Démonstrateurs(trices)**

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

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

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

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

Travailleurs à domicile

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

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

Article 1er **Définition**

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

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

Il n'y a pas lieu de rechercher :

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

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

Article 2 **Rémunération**

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

Article 3

Congés exceptionnels pour événements de famille

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

CHAPITRE IX

Mises à jour et avenants

Article 1^{er} - Tableau comparatif des représentants du personnel

	Comités d'entreprises	Délégués du personnel	Syndicats	
			Représentants syndicaux au comité auprès des délégués du personnel	Délégués syndicaux
Champ d'application	Élection obligatoire dans toutes les entreprises industrielles, commerciales et agricoles, les offices publics et ministériels, les professions libérales et sociétés civiles, les syndicats professionnels, les organismes de sécurité sociale, les associations, les établissements publics à caractère industriel et commercial... employant au moins 50 salariés.	Élection :	Désignation facultative par chaque syndicat représentatif :	Droit pour chaque syndicat représentatif :
		<ul style="list-style-type: none"> obligatoire dans tous les établissements industriels, commerciaux ou agricoles, les offices publics et ministériels, les professions libérales et sociétés civiles, les syndicats professionnels, les sociétés mutualistes, les organismes de sécurité sociale et les associations ou tout organisme de droit privé employant au moins 11 salariés ; 	<ul style="list-style-type: none"> d'un représentant aux séances du C.E. ; 	<ul style="list-style-type: none"> de constitution d'une section syndicale dans toute entreprise ;
			<ul style="list-style-type: none"> éventuellement d'un représentant non permanent chargé d'assister les délégués du personnel lors des réunions avec l'employeur. 	<ul style="list-style-type: none"> de désignation de délégués syndicaux dans les entreprises occupant au moins 50 salariés ; ou d'un délégué du personnel faisant fonction de délégué syndical dans les entreprises occupant moins de 50 salariés

							de 50 salariés.	
							<ul style="list-style-type: none"> à l'initiative du directeur départemental du travail ou à la demande des syndicats, sur un même site où sont employés au moins 50 salariés. 	
Nombre	• Entreprise de :		• Établissement de :			1 représentant au C.E. par organisation syndicale représentative dans l'entreprise.	• Entreprise de :	
		Titul.	Suppl.		Titul.		Suppl.	50 à 999 salariés : 1 D.S. ;
	50 à 74 salariés	3	3	11 à 25 salariés	1		1	1 000 à 1 999 salariés : 2 D.S. ;
	75 à 99 salariés	4	4	26 à 74 salariés	2		2	2 000 à 3 999 salariés : 3 D.S. ;
	100 à 399 salariés	5	5	75 à 99 salariés	3		3	4 000 à 4 999 salariés : 4 D.S. ;
	400 à 749 salariés	6	6	100 à 124 salariés	4		4	au-delà de 9 999 salariés : 5 D.S.
	750 à 999 salariés	7	7	125 à 174 salariés	5		5	<ul style="list-style-type: none"> 1 délégué syndical supplémentaire pour tout

	2 000 à 2 999 salariés	9	9	250 à 499 salariés	7	7		collège «ouvriers et employés» et un élu au moins dans l'un des deux autres collèges (dans les entreprises d'au moins 500 salariés).
	3 000 à 3 999 salariés	10	10	500 à 748 salariés	8	8		
	4 000 à 4 999 salariés	11	11	750 à 999 salariés	9	9		
	5 000 à 7 499 salariés	12	12	à partir de 1 000 salariés : un titulaire et un suppléant en plus par tranche supplémentaire de 250 salariés.				<ul style="list-style-type: none"> • 1 délégué syndical central d'entreprise pour tout syndicat représentatif (dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés comprenant au moins 2 établissements).
	7 500 à 9 999 salariés	13	13					
	à partir de 10 000 salariés	15	15	<ul style="list-style-type: none"> • Site : nombre de sièges fixés par accord préfectoral ou, à défaut, par décision du directeur départemental du travail. 				
Désignation	<ul style="list-style-type: none"> • Électeurs : salariés âgés de seize ans révolus travaillant dans l'entreprise depuis 3 mois au moins 						Désignation par les organisations syndicales :	Désignation par les syndicats représentatifs dans l'entreprise :
	<ul style="list-style-type: none"> • Éligibilité : être salarié de l'entreprise, y travailler depuis 1 an au moins, avoir dix-huit ans révolus, ne pas être parent du chef d'entreprise. 						<ul style="list-style-type: none"> • le représentant au C.E. doit obligatoirement être choisi parmi les membres de 	<ul style="list-style-type: none"> • le D.S. doit être âgé de dix-huit ans et travailler dans l'entreprise depuis 1 an.

			C.E. ;	de l'organisation syndicale.
	• Durée du mandat :	• Durée du mandat :	• l'assistant du D.P. peut être salarié de l'entreprise, ou extérieur à l'entreprise : Il suffit qu'il soit représentant d'une organisation syndicale;	
	2 ans renouvelables.	1 an renouvelable.		
			• durée du mandat : au gré de l'organisation syndicale.	
Mission	• Attributions économiques et professionnelles : information et consultation avant toutes décisions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise; information périodique portant sur l'activité, l'état et les résultats de l'entreprise.	• Présentation à l'employeur des réclamations individuelles et collectives relatives à l'application du code du travail, des conventions et accords applicables : saisine de l'inspection du travail des plaintes et observations du personnel.	• Représentation du syndicat auprès du C.E.	• Représentation du syndicat auprès du chef d'entreprise et défense des droits et des intérêts matériels et moraux des travailleurs.
	• Attributions sociales et culturelles : gestion des activités sociales et culturelles de l'entreprise ; contrôle de certaines institutions sociales.	• Communication au C.E. et au C.H.S.C.T. des suggestions et observations du personnel.	• Assistance des D.P. aux réunions avec l'employeur.	• Participation à la délégation syndicale qui négocie et conclut des conventions et accords collectifs d'entreprise.
	• Négociation et conclusion des contrats d'intéressement ou de	• Exercice des attributions économiques du C.E.		• Direction de l'action syndicale dans

	d'intéressement ou de participation.	économiques du C.E., et gestion paritaire des œuvres sociales, en cas d'absence ou de carence du C.E., exercice des attributions du C.H.S.C.T. en cas d'absence ou de carence de celui-ci ; exercice éventuel des attributions de D.S. dans les entreprises de moins de 50 salariés.		syndicale dans l'entreprise.
Moyens d'action ou d'expression	• Un local aménagé, le matériel nécessaire et le droit d'affichage.	• Un local et le droit d'affichage.	• Voix consultative mais non délibérative aux séances du comité d'entreprises.	• Collecte des cotisations syndicales à l'intérieur de l'entreprise.
	• Recours aux commissaires aux comptes de la société et à des experts.	• Transcription de leurs notes et de la réponse du chef d'établissement sur un registre spécial tenu à la disposition des salariés et de l'inspecteur du travail.		• Liberté de diffusion des publications et tracts syndicaux dans l'entreprise.
	• Une subvention de fonctionnement et une subvention destinée aux œuvres sociales.	• Réunions mensuelles avec le chef d'établissement, ou sur leur demande, en cas d'urgence.		• Libre affichage des communications syndicales.
	• Réunions d'informations internes au personnel et invitation de personnalités extérieures.	• Moyens similaires à ceux du C.E. (experts, subvention de fonctionnement, formation économique), en cas de carence de celui-ci.		• Réunions mensuelles des adhérents.
	• Institutions de commissions (obligatoires ou facultatives).			• Disposition d'un local commun (entreprises de plus de 200 salariés) ou

				salariés), ou propre à chaque section (entreprises d'au moins 1 000 salariés).
	• Formation économique de 5 jours ouvrables par mandat.			
Paiement des heures de fonction	• 20 heures par mois (titulaires) sauf accord plus favorable ou circonstances exceptionnelles.	• 15 heures par mois (titulaires) sauf accord plus favorable ou circonstances exceptionnelles.	• Représentants syndicaux au C.E. :	• Crédit de :
			• 20 heures par mois au-delà de 500 salariés sauf accord plus favorable ou circonstances exceptionnelles.	- 10 h par mois entre 50 et 150 salariés ; - 15 h par mois entre 151 et 500 salariés ;
	• En plus : indemnisation du temps passé	• En plus :		- 20 h par mois au-delà de 500 salariés.
	- aux séances du comité (titulaires et suppléants) ;	- 20 h par mois lorsque les D.P. exercent les attributions économiques du C.E., en cas de carence de celui-ci ;	• Indemnisation du temps passé aux séances du C.E.	• Crédit du D.S. central d'entreprise : 20 h par mois.
	- aux commissions obligatoires (titulaires ou suppléants).	- indemnisation du temps passé aux réunions avec l'employeur (titulaires et suppléants).		• Crédit de négociation (au profit de la section syndicale) :
				- 10 h par mois entre 500 et 999 salariés

				salariés
				- 15 h par mois au-delà.
Protection légale	<ul style="list-style-type: none"> • Licenciement obligatoirement soumis à l'avis du C.E. et l'autorisation de l'inspecteur du travail (titulaires, suppléants, anciens membres du C.E. et anciens D.P. pendant 6 mois ; candidats et salariés ayant demandé à l'employeur d'organiser des élections pendant 6 mois pour les D.P. et 3 mois pour le C.E.). 		<ul style="list-style-type: none"> • Même protection (représentants syndicaux au C.E. et anciens représentants - désignés depuis deux ans - pendant 6 mois). 	<ul style="list-style-type: none"> • Licenciement soumis à l'autorisation de l'inspecteur du travail (D.S. et anciens délégués - désignés depuis au moins un an - pendant 12 mois).
	<ul style="list-style-type: none"> • Autorisation de l'inspecteur du travail lorsqu'un membre du C.E. ou un D.P. est compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement. 		<ul style="list-style-type: none"> • Idem. 	<ul style="list-style-type: none"> • Idem.
	<ul style="list-style-type: none"> • Réintégration immédiate dans l'emploi lorsque l'autorisation administrative de licenciement est annulée, et indemnisation. 		<ul style="list-style-type: none"> • Idem. 	<ul style="list-style-type: none"> • Idem.
Cumul de fonctions	Cumul de fonctions :	Cumul de fonctions :	Cumul de fonctions :	Cumul de fonctions :
	<ul style="list-style-type: none"> • autorisé avec celles de D.P. ; 	<ul style="list-style-type: none"> • autorisé avec celles de membre du C.E. ; 	<ul style="list-style-type: none"> • autorisé avec celles de D.P. ou D.S. ; 	<ul style="list-style-type: none"> • autorisé avec celles de :
	<ul style="list-style-type: none"> • autorisé avec celles de D.S. 	<ul style="list-style-type: none"> • autorisé avec celles de D.S. ; 	<ul style="list-style-type: none"> • de droit avec celles de délégué syndical, dans les entreprises de moins de 300 salariés. 	<ul style="list-style-type: none"> - D.P. ;
		<ul style="list-style-type: none"> • autorisé avec celles de représentant syndical du C.E. 		<ul style="list-style-type: none"> - membre du C.E. ;
				<ul style="list-style-type: none"> - représentant syndical au C.E. ;

			<ul style="list-style-type: none"> • de droit dans les entreprises de moins de 300 salariés.
			<p>Il est interdit, dans les entreprises de moins de 300 salariés, d'être à la fois membre du C.E. et représentant syndical au C.E.</p>

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

Effectif de l'établissement et délégation du personnel :

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

Article 2 - Remboursement des frais forfaitaires aux délégués syndicaux

(Modifié par avenant n° 21 du 31 octobre 2002, déposé le 4 août 2004, non étendu, applicable à compter du 1^{er} novembre 2002)

(note 1)

(1) Signataires de l'avenant n° 21 du 31 octobre 2002 :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération française des industries Jouet Puériculture.

Syndicat(s) de salariés :

FGMM - CFDT.

À compter du 1^{er} février 1991, les taux de remboursement des frais forfaitaires de déplacement sont :

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

(Avenant n° 21 du 31 octobre 2002, non étendu)

À compter du 1^{er} novembre 2002, les taux de remboursement des frais forfaitaires de déplacement et d'hébergement dus à la participation aux Commissions Paritaires et dans les limites fixées par l'Article III - 2 de la Convention Collective paragraphe 1^{er}, sont :

- Frais de transport : sur la base du tarif SNCF 2^{ème} classe
- Repas : 19,51 Euros
- Petit déjeuner : 5,18 Euros
- Chambres : 45,- Euros

Article 3 - Valeurs de points (mod. par)

Avenant n° 22, 30 juin 2004, étendu par arr. 23 nov. 2004, JO 11 déc., applicable à compter du 1^{er} juill. 2004

Avenant n° 26, 30 juin 2005 étendu par arr. 8 mars 2006, JO 17 mars, applicable à compter au 1^{er} juill. 2005

Avenant n° 28, 31 oct. 2006, étendu par arr. 13 févr. 2007, JO 21 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2007

Avenant n° 30, 27 sept. 2007, étendu par arr. 5 mars 2008, JO 12 mars

Avenant n° 31, 21 oct. 2008, étendu par arr. 23 févr. 2009, JO 4 mars applicable à compter du 1^{er} janv. 2009

Avenant n° 40, 11 déc. 2009, étendu par arr. 14 avr. 2010, JO 24 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2010

Avenant n° 42, 22 mars 2010, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFIJJ.

Syndicat(s) de salariés :

FGFO ;

FGMM CFDT ;

FCMTM CFE-CGC.

(Avenant n° 22, 30 juin 2004, étendu) À compter du 1^{er} juillet 2004

Salaires minima conventionnels en euros

Coefficient	De 0 à 3 ans	De 3 à 6 ans	De 6 à 9 ans	De 9 à 12 ans	De 12 à 15 ans	Plus de 15 ans	Grille de calcul ancienneté
115	1 154	1 174	1 195	1 215	1 235	1 256	678
118	1 160	1 180	1 201	1 221	1 242	1 262	682
122	1 169	1 190	1 211	1 232	1 253	1 274	702

123	1 169	1 190	1 211	1 232	1 253	1 274	703
130	1 182	1 204	1 226	1 248	1 270	1 292	731
138	1 197	1 220	1 243	1 266	1 289	1 312	764
143	1 206	1 230	1 253	1 277	1 300	1 324	784
155	1 228	1 253	1 278	1 303	1 328	1 353	833
170	1 308	1 335	1 362	1 388	1 415	1 442	894
180	1 362	1 390	1 418	1 446	1 474	1 502	935
190	1 415	1 444	1 474	1 503	1 532	1 561	975
200	1 469	1 499	1 530	1 560	1 591	1 621	1 016
212	1 534	1 566	1 598	1 630	1 662	1 694	1 065
220	1 577	1 610	1 643	1 676	1 709	1 742	1 098
255	1 764	1 801	1 838	1 876	1 913	1 950	1 240
290	1 951	1 992	2 034	2 075	2 117	2 158	1 382
310	2 059	2 103	2 147	2 191	2 235	2 279	1 464
330	2 166	2 212	2 259	2 305	2 351	2 398	1 545
370	2 380	2 431	2 482	2 534	2 585	2 636	1 708

440	2 756	2 816	2 876	2 935	2 995	3 055	1 993
480	2 970	3 035	3 099	3 164	3 229	3 293	2 156
520	3 185	3 255	3 324	3 394	3 463	3 533	2 319
560	3 399	3 473	3 548	3 622	3 697	3 771	2 481

(Avenant no 26, 30 juin 2005, étendu) À compter du 1^{er} juillet 2005

Salaires minima conventionnels (en Euros)

Coefficient	0 à 3	3 à 6	6 à 9	9 à 12	12 à 15	+ 15	Grille de calcul ancienneté
115	1 218	1 225	1 232	1 239	1 260	1 281	692
118	1 222	1 234	1 240	1 246	1 267	1 288	696
123	1 228	1 244	1 250	1 257	1 278	1 300	717
130	1 234	1 259	1 265	1 273	1 295	1 317	746
138	1 240	1 276	1 283	1 291	1 314	1 338	779
143	1 246	1 286	1 293	1 302	1 326	1 350	800
155	1 300	1 310	1 315	1 320	1 355	1 370	850

155	1 300	1 312	1 320	1 329	1 355	1 380	850
170	1 334	1 362	1 389	1 416	1 444	1 471	912
180	1 389	1 418	1 446	1 475	1 504	1 532	954
190	1 443	1 473	1 503	1 533	1 563	1 592	995
200	1 498	1 529	1 561	1 592	1 623	1 654	1 036
212	1 565	1 597	1 630	1 662	1 695	1 728	1 086
220	1 609	1 642	1 676	1 709	1 743	1 777	1 120
255	1 799	1 837	1 875	1 913	1 951	1 989	1 265
290	1 990	2 032	2 075	2 117	2 159	2 201	1 410
310	2 100	2 145	2 190	2 235	2 279	2 324	1 493
330	2 209	2 257	2 304	2 351	2 398	2 446	1 576
370	2 428	2 480	2 532	2 584	2 637	2 689	1 742
440	2 811	2 872	2 922	2 994	3 055	3 116	2 033

440	2 811	872	933	2 994	3 055	116	2 033
480	3 029	3 095	3 161	3 227	3 293	3 359	2 199
520	3 249	3 320	3 391	3 462	3 533	3 604	2 365
560	3 1467	3 543	3 619	3 695	3 771	3 847	2 531

(Avenant n° 28, 31 oct. 2006, étendu) À compter du 1^{er} janvier 2007

Salaires minima conventionnels (en Euros)

Coeff	0 à 3	3 à 6	6 à 9	9 à 12	12 à 15	+ 15	Grille de calcul ancienneté
115	1 254	1 258	1 262	1 266	1 275	1 285	692
118	1 256	1 265	1 274	1 283	1 295	1 309	696
123	1 258	1 272	1 286	1 300	1 315	1 333	717
130	1 260	1 279	1 298	1 317	1 335	1 357	746
138	1 264	1 287	1 310	1 334	1 357	1 380	779
143	1 270	1 294	1 318	1 342	1 366	1 390	800
155	1 325	1 350	1 376	1 401	1 427	1 452	850

170	1 360	1 387	1 414	1 442	1 469	1 496	912
180	1 416	1 444	1 473	1 501	1 530	1 559	954
190	1 471	1 501	1 530	1 560	1 590	1 620	995
200	1 527	1 558	1 589	1 620	1 651	1 682	1 036
212	1 594	1 627	1 660	1 692	1 725	1 757	1 086
220	1 639	1 673	1 706	1 740	1 773	1 807	1 120
255	1 833	1 871	1 909	1 947	1 985	2 023	1 265
290	2 028	2 070	2 112	2 155	2 197	2 239	1 410
310	2 140	2 185	2 230	2 274	2 319	2 364	1 493
330	2 251	2 299	2 346	2 393	2 440	2 488	1 576
370	2 589	2 593	2 600	2 631	2 683	2 735	1 742
440	2 865	2 926	2 987	3 047	3 108	3 169	2 033
480	3 087	3 153	3 219	3 285	3 351	3 417	2 199
520	3 310	3 381	3 452	3 523	3 594	3 665	2 365
560	3 533	3 609	3 685	3 761	3 837	3 912	2 531

(Avenant n° 30, 27 sept. 2007, étendu) À compter du 1^{er} janvier 2008

Salaires minima conventionnels (en Euros)

Coeff	0 à 3	3 à 6	6 à 9	9 à 12	12 à 15	+ 15	Grille de calcul ancienneté
115	1 280	1 301	1 322	1 343	1 364	1 385	701
118	1 287	1 308	1 329	1 350	1 372	1 393	705
123	1 294	1 316	1 338	1 359	1 381	1 403	727
130	1 300	1 323	1 345	1 368	1 391	1 413	756
138	1 307	1 331	1 354	1 378	1 402	1 425	790
143	1 312	1 336	1 361	1 385	1 409	1 434	811
155	1 343	1 369	1 395	1 420	1 446	1 472	861
170	1 378	1 406	1 434	1 462	1 489	1 517	924
180	1 435	1 464	1 493	1 522	1 551	1 580	967
190	1 491	1 521	1 551	1 582	1 612	1 642	1 008
200	1 548	1 579	1 611	1 642	1 674	1 705	1 050
212	1 616	1 649	1 682	1 715	1 748	1 781	1 101
220	1 661	1 695	1 729	1 763	1 797	1 831	1 135

255	1 858	1 896	1 935	1 973	2 012	2 050	1 282
290	2 055	2 098	2 141	2 184	2 227	2 270	1 429
310	2 169	2 214	2 260	2 305	2 350	2 396	1 513
330	2 281	2 329	2 377	2 425	2 473	2 521	1 597
370	2 682	2 735	2 788	2 841	2 894	2 947	1 766
440	2 904	2 965	3 027	3 089	3 151	3 213	2 060
480	3 129	3 196	3 262	3 329	3 396	3 463	2 229
520	3 355	3 427	3 499	3 570	3 642	3 714	2 397
560	3 581	3 658	3 735	3 812	3 889	3 965	2 565

(Avenant n° 31, 21 oct. 2008, étendu) À compter du 1^{er} janvier 2009

Salaires minima conventionnels (en Euros)

Coeff	0 à 3	3 à 6	6 à 9	9 à 12	12 à 15	+ 15	Grille de calcul ancienneté
115	1 321	1 342	1 364	1 385	1 406	1 428	712
118	1 326	1 347	1 369	1 390	1 412	1 433	716
123	1 333	1 355	1 377	1 399	1 422	1 444	738

130	1 339	1 362	1 385	1 408	1 431	1 454	767
138	1 346	1 370	1 394	1 418	1 442	1 466	802
143	1 351	1 376	1 400	1 425	1 450	1 474	823
155	1 383	1 409	1 435	1 462	1 488	1 514	874
170	1 419	1 447	1 475	1 503	1 532	1 560	938
180	1 478	1 507	1 537	1 566	1 596	1 625	982
190	1 536	1 567	1 597	1 628	1 659	1 689	1 023
200	1 594	1 626	1 658	1 690	1 722	1 754	1 066
212	1 664	1 698	1 731	1 765	1 798	1 832	1 118
220	1 711	1 746	1 780	1 815	1 849	1 884	1 152
255	1 914	1 953	1 992	2 031	2 070	2 109	1 301
290	2 117	2 161	2 204	2 248	2 291	2 335	1 450
310	2 234	2 280	2 326	2 372	2 418	2 464	1 536
330	2 349	2 398	2 446	2 495	2 544	2 592	1 621
370	2 773	2 827	2 881	2 934	2 988	3 042	1 792
440	3 004	3 054	3 110	3 170	3 230	3 295	2 004

440	2 991	3 054	3 116	3 179	3 242	3 305	2 091
480	3 223	3 291	3 359	3 427	3 494	3 562	2 262
520	3 456	3 529	3 602	3 675	3 748	3 821	2 433
560	3 688	3 766	3 844	3 922	4 000	4 078	2 603

(Avenant n° 40, 11 déc. 2009, étendu) À compter du 1^{er} janvier 2010

Salaires minima conventionnels (en Euros)

Coeff	0 à 3	3 à 6	6 à 9	9 à 12	12 à 15	15	Grille de calcul ancienneté
115	1 338	1 360	1 381	1 403	1 424	1 446	716
118	1 343	1 365	1 386	1 408	1 430	1 451	720
123	1 350	1 373	1 395	1 417	1 439	1 462	742
130	1 356	1 380	1 403	1 426	1 449	1 472	771
138	1 363	1 388	1 412	1 436	1 460	1 484	806
143	1 369	1 393	1 418	1 443	1 468	1 493	827
155	1 401	1 427	1 454	1 480	1 506	1 533	878
170	1 437	1 466	1 494	1 522	1 551	1 579	943
180	1 485	1 515	1 544	1 574	1 603	1 633	987

180	1 485	1 515	1 544	1 574	1 603	1 633	987
190	1 544	1 575	1 605	1 636	1 667	1 698	1 028
200	1 602	1 634	1 666	1 698	1 731	1 763	1 071
212	1 672	1 706	1 740	1 773	1 807	1 841	1 124
220	1 720	1 754	1 789	1 824	1 858	1 893	1 158
255	1 924	1 963	2 002	2 041	2 080	2 120	1 308
290	2 128	2 171	2 215	2 259	2 302	2 346	1 457
310	2 245	2 291	2 338	2 384	2 430	2 477	1 544
330	2 361	2 410	2 458	2 507	2 556	2 605	1 629
370	2 859	2 913	2 967	3 021	3 075	3 129	1 801
440	3 006	3 069	3 132	3 195	3 258	3 321	2 101
480	3 239	3 307	3 376	3 444	3 512	3 580	2 273
520	3 473	3 547	3 620	3 693	3 767	3 840	2 445
560	3 706	3 785	3 863	3 942	4 020	4 099	2 616

(Avenant n° 42, 22 mars 2010, non étendu) À compter du 1^{er} avril 2010

Salaires minima conventionnels (en Euros)

Coeff	0 à 3	3 à 6	6 à 9	9 à 12	12 à 15	15	Grille de calcul ancienneté
115	1 345	1 366	1 388	1 409	1 431	1 453	720
118	1 350	1 371	1 393	1 415	1 437	1 458	724
123	1 357	1 379	1 401	1 424	1 446	1 469	746
130	1 363	1 386	1 409	1 433	1 456	1 479	775
138	1 370	1 394	1 418	1 443	1 467	1 491	810
143	1 376	1 401	1 426	1 451	1 476	1 501	831
155	1 408	1 434	1 461	1 487	1 514	1 540	882
170	1 444	1 473	1 501	1 529	1 558	1 586	948
180	1 492	1 522	1 552	1 582	1 611	1 641	992
190	1 544	1 575	1 606	1 637	1 668	1 699	1 033
200	1 602	1 634	1 667	1 699	1 731	1 763	1 076
212	1 672	1 706	1 740	1 774	1 808	1 841	1 130
220	1 720	1 755	1 790	1 825	1 860	1 895	1 164
255	1 924	1 963	2 003	2 042	2 082	2 121	1 315

290	2 128	2 172	2 216	2 260	2 304	2 348	1 464
310	2 245	2 292	2 338	2 385	2 431	2 478	1 552
330	2 361	2 410	2 459	2 508	2 557	2 607	1 637
370	2 885	2 939	2 994	3 048	3 102	3 157	1 810
440	3 006	3 069	3 133	3 196	3 259	3 323	2 112
480	3 239	3 308	3 376	3 445	3 513	3 582	2 284
520	3 473	3 547	3 620	3 694	3 768	3 842	2 457
560	3 706	3 785	3 864	3 943	4 021	4 100	2 629

Article 4 - Durée et aménagement du temps de travail

(Avenant n° 3 du 28 octobre 1993, étendu par arrêté du 3 mars 1994, JO 12 mars 1994)

(voir aussi avenant n° 18 du 22 juin 1999 étendu et avenant n° 19 du 7 décembre 2000 non étendu)

Préambule

Les parties signataires considèrent que l'aménagement du temps de travail constitue un moyen approprié permettant aux entreprises du secteur d'activité :

- de faire face aux variations saisonnières d'activité liées aux fluctuations du marché découlant principalement de comportements collectifs et d'habitudes de consommation de ces produits ;
- d'accroître leur compétitivité et de promouvoir leur développement dans un contexte d'interdépendance des marchés sur le plan mondial ;
- de pouvoir absorber au mieux les aléas dus aux confirmations de commandes tardives de la part de certains circuits de distribution ;
- de contribuer au maintien et au développement de l'emploi, en veillant à la consolidation de l'emploi ;
- de répondre aux différentes aspirations des salariés et de contribuer à l'amélioration des conditions de vie des femmes et des hommes au travail.

Les parties signataires constatent que ces spécificités ont des conséquences sur les conditions de travail des salariés et sur l'aménagement de leur temps de travail, nécessitant la recherche de solutions prenant en compte les impératifs économiques des entreprises et

les aspirations des salariés.

Les parties signataires estiment que le plan de formation de l'entreprise doit prévoir et organiser les actions de formation pour permettre au personnel concerné par la modulation de prétendre à la formation dans les mêmes conditions que les autres salariés. Les périodes de basse activité seront consacrées, dans la mesure du possible, au maximum à la formation.

Les entreprises conviennent que la modulation de la durée hebdomadaire du travail est une des réponses appropriées à ces spécificités, dans la mesure où cela permet aux entreprises qui y sont confrontées d'adapter leurs horaires en fonction des impératifs de la production et d'offrir aux salariés un certain nombre de contreparties propres à améliorer leurs conditions de vie et de travail.

Elles soulignent que le fait de prévoir une modulation dans la limite maximale de quarante-six heures ne doit pas être interprété comme une incitation à adopter systématiquement ce plafond, mais doit être considéré comme un élément de souplesse qu'il convient d'utiliser avec discernement et dans la stricte mesure où l'activité de l'entreprise le justifie.

Afin de tenir compte de la situation propre à chaque entreprise, elles conviennent que le présent accord constitue un cadre, dont la mise en oeuvre devra donner lieu à une négociation sur certains points expressément mentionnés dans le présent accord, et cela au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Le présent accord est applicable aux entreprises ou établissements dont l'activité professionnelle est classée sous le numéro 5401 de la nomenclature des industries.

Paragraphe 1^{er} - Durée de travail - Heures supplémentaires

La durée normale conventionnelle du travail est fixée à trente-neuf heures par semaine.

Des heures supplémentaires pourront être effectuées dans les conditions en vigueur prévues par la loi et par l'article VII.2 de la convention collective.

Paragraphe 2 - Modulation de la durée hebdomadaire de travail

Afin de prendre en compte les données exposées dans le préambule pour l'organisation du temps de travail, les entreprises de la profession ont la possibilité de moduler l'horaire hebdomadaire de travail effectif, au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou d'un ou plusieurs services.

1 - Mise en oeuvre de la modulation

La mise en oeuvre de la modulation de la durée hebdomadaire du travail nécessite une information de la part du chef d'entreprise ou d'établissement qui précisera les raisons motivant le recours à la modulation telles qu'elles sont exposées dans le préambule.

À cette occasion, le chef d'entreprise ou d'établissement recherchera, au niveau de l'entreprise, le type de contreparties à cette modulation et cela parmi celles définies au point 9 du présent paragraphe.

Pour les entreprises ayant une représentation syndicale, des contreparties supérieures à celles fixées par le présent accord pourront être négociées.

Les points D et F sont obligatoirement appliqués aux salariés pratiquant la modulation. Les autres points sont en option.

2 - Principe

La modulation est établie sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen (note 2)

(2) L'horaire contractuel de la branche professionnelle ou l'horaire de l'entreprise.

, de telle sorte que, pour chaque salarié, les heures effectuées au-delà et en deçà de celui-ci se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période annuelle de modulation adoptée.

3 - Période

La période de modulation s'étend sur douze mois consécutifs, elle peut être différente selon les établissements ou les services de l'entreprise.

4 - Programmation

Sur la période ci-dessus, la modulation fait l'objet d'une programmation indicative préalable pouvant (en tant que de besoin) être modifiée ou affinée selon un tableau semestriel, trimestriel ou mensuel, sous réserve de respecter un délai minimum de quinze jours.

5 - Amplitude

La limite basse de cette modulation est de trente-deux heures par semaine et la limite haute de quarante-six heures par semaine.

6 - Heures de travail accomplies au-delà de la durée hebdomadaire

Les heures de travail effectuées au-delà de trente-neuf heures, dans la limite supérieure de la modulation qui a été retenue, ne sont pas considérées comme heures supplémentaires.

Elles ne supportent pas les majorations légales prévues par le premier alinéa de l'article L. 212-5 du code du travail.

Les heures effectuées au-delà de la limite de la modulation qui a été retenue sont des heures supplémentaires et doivent être traitées comme telles.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectué sans autorisation de l'inspection du travail est ramené à quatre-vingt-quatorze heures pour les salariés concernés par la modulation.

7 - Rémunération

Compte tenu de la fluctuation des horaires qui implique des écarts positifs ou négatifs par rapport à l'horaire moyen visé au point 2 du présent paragraphe, un compte de compensation est institué pour chaque salarié, afin de lui assurer une rémunération mensuelle régulée indépendante de l'horaire réel.

Le compte de compensation individuel est établi suivant le principe directeur figurant sur le modèle (note 3)

(3)

Compte individuel de compensation

Un exemple :

Nom : Martin (Jean)

Période : 1^{er} janvier 1994 - 31 décembre 1994

Semaine	Heures Période basse	Heures Période haute	Heures Période normale	Heures payées	Écart de la semaine	Écart cumulé	Observations
1	32			39	- 7	- 7	Formation professionnelle Congés payés
2	32			39	- 7	- 14	
3	32			39	- 7	- 21	
4	40 h F.P.			39	+ 1	- 20	
5	39 h C.P.			39	0	- 20	
6			39	39	0	- 20	
7			39	39	0	- 20	
8			39	39	0	- 20	
9			39	39	0	- 20	
10			39	39	0	- 20	
11			39	39	0	- 20	
12			39	39	0	- 20	
46			39	39	0	- 20	

47			39	39	0	- 20	
48		46		39	+ 7	- 13	
49		Maladie		39	0	- 13	
50		46		39	+ 7	- 6	
51		46		39	+ 7	+ 1	
52			39	39	0	+ 1	

. Il fait apparaître pour chaque semaine de travail :

- le nombre d'heures effectuées en période haute ;
- le nombre d'heures effectuées en période basse ;
- le nombre d'heures effectuées en période normale ;
- le nombre d'heures correspondant à la rémunération de la semaine ;
- l'écart de la semaine entre le nombre d'heures pratiquées et le nombre d'heures correspondant à la rémunération ;

Toutefois, lorsque des heures supplémentaires sont effectuées au-delà de la limite supérieure de la modulation qui a été retenue, les rémunérations correspondantes sont payées avec le salaire du mois considéré.

En cas de période non travaillée telle que arrêts maladie, accidents, congés légaux et conventionnels ou périodes de formation, donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération régulée ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite.

Dans ce cas, le compte de compensation du salarié est mis à jour d'après le nombre d'heures correspondant à la rémunération qu'il perçoit.

Hors ces cas, et lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps réel de travail.

Toutefois, en cas de licenciement économique au cours de la période de modulation, le salarié conserve, s'il y a lieu, l'intégralité de la rémunération régulée qu'il a perçue.

8 - Régularisation

Sauf en cas de départ du salarié obligeant à une régularisation immédiate, l'entreprise arrête le compte de compensation de chaque salarié à l'issue de la période de modulation.

La situation de ces comptes fait l'objet d'une information générale au comité d'entreprise, ou à défaut, aux délégués du personnel.

Dans le cas où la situation de ces comptes fait apparaître que la durée du travail excède en moyenne sur un an trente-neuf heures par semaine travaillées, les heures effectuées au-delà de cette durée ouvrent droit à une majoration de salaire de 25 p. 100 ainsi que, le cas échéant, au repos compensateur de 20 p. 100 prévu au premier alinéa de l'article L. 212-5-1 du code du travail.

Ces heures excédentaires sont rémunérées au plus tard à la fin de la période annuelle de modulation et ouvrent droit à un temps de récupération de 10 p. 100.

9 - Contreparties

Les heures de travail accomplies, au-delà de trente-neuf heures, dans la limite supérieure de la modulation qui a été retenue, n'étant pas considérées comme des heures supplémentaires, conformément au point 6 du paragraphe 2, n'ouvrent pas droit aux majorations légales prévues par le premier alinéa de l'article L. 212-5 du code du travail. Pour le personnel concerné par la modulation, les contreparties convenues par le présent accord peuvent être les suivantes :

A. - L'entreprise cherchera à faire coïncider les récupérations en période de basse activité avec certaines vacances scolaires.

B. - Pendant la période de basse activité, l'entreprise s'efforcera d'organiser la pratique des ponts. Ces ponts seront rémunérés sur les heures de récupération.

C. - Pendant la période de basse activité, l'entreprise favorisera le développement du travail à temps partiel et en particulier le travail à rythme scolaire.

Cette disposition pourra par exemple permettre d'accorder des congés sans solde le mercredi. Toutefois, elle ne s'appliquera que dans la mesure où l'organisation du travail dans l'entreprise le permettra.

D. - Chaque crédit d'heures de modulation en période de haute activité doit générer une récupération de 10 p. 100 desdites heures. Ces heures de récupération sont à prendre en dehors de la période de haute activité.

E. - L'entreprise dans laquelle la modulation est mise en place limitera le recours au personnel temporaire (contrat à durée déterminée et intérim), dans la mesure où l'organisation du travail dans l'entreprise, l'établissement ou le service concerné le permet.

F. - Les salariés qui auront accompli au minimum quarante heures de modulation et qui demandent à prendre au moins trois semaines de congés payés en période de basse activité, en accord avec l'employeur, bénéficient d'un jour de congé payé supplémentaire aux dispositions légales.

10 - Modalités pratiques de la mise en oeuvre de la modulation

La modulation est une possibilité et l'entreprise qui choisit de la pratiquer doit négocier les modalités d'application des dispositions prévues par ledit accord de branche, notamment en ce qui concerne les points 3 , 4 et 9 .

Paragraphe 3

1 - Chômage partiel

La durée hebdomadaire minimale de travail, en dessous de laquelle la procédure de chômage partiel pourra être mise en oeuvre dans les conditions prévues par l'article L. 351-25 du code du travail, correspondra à la limite inférieure fixée dans l'entreprise ou l'établissement, sans pouvoir être en dessous de trente-deux heures.

En tout état de cause, seules les heures chômées, en dehors de la modulation programmée des horaires, peuvent, le cas échéant, être indemnisées dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

2 - Personnel sous contrat à durée déterminée ou temporaire

Les dispositions du présent article s'appliquent, le cas échéant, aux salariés sous contrat à durée déterminée ou temporaire ; leur contrat de travail devra préciser, s'il y a lieu, les conditions et les modalités de la modulation hebdomadaire des horaires.

Lorsque ce personnel n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps de travail effectif.

3 - Personnel d'encadrement


Les modalités pratiques de la mise en oeuvre de la modulation et des contreparties s'appliquent au personnel d'encadrement concerné.

Article 5 - Accords collectifs de prévoyance

Régime du personnel non cadre Avenant n° 4 du 27 avril 1993

(Étendu par arrêté du 15 octobre 1993, JO 23 octobre 1993)

(Voir également Avenant n° 34 , 9 juill. 2009)

(mod. par )

Avenant n° 17, 22 juin 1990, étendu par arr. 9 déc. 1999, JO 21 déc.

Avenant n° 20, 7 déc. 2000 étendu par arr. 8 avr. 2002, JO 19 avr. 2002

Avenant n° 27, 15 déc. 2005, étendu par arr. 29 mai 2006, JO 9 juin applicable à compter du 1^{er} janv. 2006

Avenant n° 5, 1^{er} déc. 2006, étendu par arr. 21 juin 2007, JO 5 juill.

Avenant n° 38, 8 oct. 2009, étendu par arr. 17 mai 2010, JO 28 mai, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Avenant n° 43, 12 avr. 2010, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janvier 2010

Signataires :

Organisations patronales :

FFIJ.

Syndicats de salariés :

FGMM CFTD ;

CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FO.

Article 1er
Objet - Champ d'application
(mod. par ✨)

Avenant n° 38, 8 oct. 2009, étendu par arr. 17 mai 2010, JO 28 mai, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Il est institué un régime de prévoyance au profit du personnel non cadre des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention afin de lui assurer le service :

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

dans les conditions définies ci-après.

(Avenant n° 38, 8 oct. 2009, étendu) Entraîne la suspension du droit à garanties et du financement correspondant, la suspension du contrat de travail, notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...).

(Avenant n° 38, 8 oct. 2009, étendu) Toutefois, le bénéfice du régime de Prévoyance doit être maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

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

(Avenant n° 38, 8 oct. 2009, étendu) Les garanties sont également maintenues en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la Sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

(Avenant n° 38, 8 oct. 2009, étendu) La contribution de l'employeur, calculée selon les règles applicables à la catégorie de personnel dont relève le salarié, doit être maintenue pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

(Avenant n° 38, 8 oct. 2009, étendu) Le salarié dont le contrat de travail est suspendu doit acquitter la part salariale de la cotisation, calculée selon les règles prévues par le régime.

(Avenant n° 38, 8 oct. 2009, étendu) Indépendamment de toute application d'un dispositif de portabilité, le droit à garantie cesse en cas de rupture du contrat de travail (sauf si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'assureur au titre du présent régime : dans ce cas, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations).

Article 2

Garanties incapacité-invalidité au profit du personnel non cadre

1 - Incapacité

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

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

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

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

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

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

2 - Invalidité

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

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

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

3 - Indemnités incapacité et invalidité

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

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

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

Article 3 Garanties décès (mod. par)

Avenant n° 38, 8 oct. 2009, étendu par arr. 17 mai 2010, JO 28 mai, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Avenant n° 43, 12 avr. 2010, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janvier 2010

Signataires :

Organisations patronales :

FFIJ.

Syndicats de salariés :

FGMM CFDT ;

CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FO.

1 - Capital

Décès du salarié

(Avenant n° 38, 8 oct. 2009, étendu) En cas de décès d'un salarié, avant son départ en retraite, il est versé aux bénéficiaires un capital égal à 100 p. 100 du salaire annuel brut.

Invalidité absolue et définitive

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

Double effet

(Avenant n° 38, 8 oct. 2009, étendu) En cas de décès du conjoint, postérieurement ou simultanément au décès du salarié, il est versé aux enfants restant à charge un capital égal à 100 p. 100 de celui versé lors du décès du salarié, sous réserve que le conjoint ne soit pas remarié.

Salaire de référence

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

2 - Rente éducation OCIRP

(Avenant n° 38, 8 oct. 2009, étendu) Une rente éducation sera versée à chacun des enfants à charge d'un salarié décédé ou en invalidité absolue et définitive « avant son départ en retraite »).

Sont considérés comme enfants à charge :

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

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

- 10 p. 100 du salaire annuel brut au profit des enfants à charge jusqu'à onze ans ;
- 15 p. 100 du salaire annuel brut au profit des enfants à charge de douze ans à dix-sept ans ;
- 20 p. 100 du salaire annuel brut au profit des enfants à charge de dix-huit ans à vingt-six ans en cas de poursuite d'études.

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

Salaire de référence

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

3 - Rente de conjoint OCIRP

(Avenant n° 38, 8 oct. 2009, étendu) En cas de décès d'un salarié survenant avant son départ en retraite, il sera versé au conjoint survivant, non divorcé, une rente d'un montant égal à 10 p. 100 du salaire annuel brut.

(Avenant n° 38, 8 oct. 2009, étendu) Cette rente sera versée jusqu'à l'âge normal prévu pour le paiement de la pension de réversion à taux plein du régime de retraite complémentaire ARRCO au conjoint survivant.

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

Salaire de référence

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

4 - Rente handicap OCIRP (§ ajouté par Avenant n° 43, 12 avr. 2010, non étendu)

Définition

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

Montant et service de la rente

La prestation de base garantie est une rente égale à 500 euros par mois au 1^{er} janvier 2010.

Le montant de la prestation de base sera fixé annuellement par référence à l'évolution du montant de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH). Les rentes ainsi déterminées seront ensuite revalorisées dans les conditions définies ci après.

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

Les rentes handicap sont versées à chaque enfant handicapé ou à son représentant légal. Elles sont payables trimestriellement à terme d'avance. La prestation prend effet à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date du décès ou celle de reconnaissance de l'invalidité absolue et définitive.

Cette prestation est versée jusqu'au décès du bénéficiaire.

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

Bénéficiaires

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

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

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

Revalorisation de la rente handicap

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

Article 4 (d'origine) **Mise en œuvre du régime**

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention sont tenues d'adhérer pour les garanties prévues au présent avenant à l'AGRR-Prévoyance, institution agréée par arrêté du ministère des affaires sociales et de l'emploi.

En ce qui concerne les garanties rente éducation et rente de conjoint, elles seront assurées dans le cadre de l'OCIRP (Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance).

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

En effet, comme il ne peut y avoir cumul de prestations, il ne peut y avoir cumul de cotisations.

Un comité paritaire de surveillance constitué par les signataires du présent avenant est chargé d'étudier le suivi du régime et son fonctionnement. Il se réunira au moins une fois par an.

Article 4 (nouveau) **Mise en œuvre du régime** **(mod. par)**

Avenant n° 43, 12 avr. 2010, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janvier 2010

Signataires :

Organisations patronales :

FFIJ.

Syndicats de salariés :

FGMM CFDT ;

CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FO.

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

- AG2R Prévoyance, Institution de Prévoyance régie par le code de la Sécurité Sociale et relevant de l'Autorité de Contrôle Prudentiel (A.C.P), sise 61, rue Taitbout 75009 Paris, membre du GIE AG2R - 35 Boulevard Brune - 75680 Paris Cedex 14, en qualité d'organisme assureur des garanties Décès, Incapacité, Invalidité à l'exclusion des garanties Rente éducation, Rente de conjoint, et Rente Handicap ;
- l'OCIRP (Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance), Union d'Institutions de Prévoyance régie par le code de la Sécurité Sociale - sise 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, en qualité d'organisme assureur des garanties Rente éducation, Rente de conjoint et Rente handicap.


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

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

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

Article 5 (d'origine)

Cotisations

(mod. par )

Avenant n° 5, 1^{er} déc. 2006, étendu par arr. 21 juin 2007, JO 5 juill. applicable à compter du 1^{er} janv. 2007

Les taux contractuels indexés au 1^{er} janvier 2007, conformément à l'avenant N° 27 à la Convention Collective Nationale des industries des Jeux, Jouets, Articles de Fêtes et ornements de Noël, Articles de Puériculture et Voitures d'Enfants, Modélisme et Industries Connexes), tels que rappelés par collègue dans les colonnes 1 des tableaux ci-dessous, font l'objet d'un taux d'appel figurant en colonne 2. Les résultats de l'exercice 2006 seront examinés en Commission Paritaire en Septembre 2007, si ce résultat démontre que la sinistralité s'aggrave, les cotisations seront appelées, à partir du 1^{er} janvier 2008, sur la base des taux contractuels de 2007.

Répartition des taux par garantie

Personnel non cadre	Taux applicables au salaire brut Au 1^{er} janvier 2007
----------------------------	--

Garanties	1 Taux contractuel au 1^{er} janvier 2007	2 Taux d'appel au 1^{er} janvier 2007
Décès	0,20 %	0,20 %
Incapacité	0,77 %	0,60 %
Invalidité	0,65 %	0,60 %
Total AG2R Prévoyance	1,62 %	1,40 %
Rente Éducation	0,17 %	0,17 %
Rente de conjoint	0,22 %	0,22 %
Total OCIRP	0,39 %	0,39 %
Total Général	2,01 %	1,79 %


Le taux global est réparti à hauteur de :

50 % à la charge de l'employeur

50 % à la charge du salarié. Dans le cadre de sa quote-part, le salarié finance intégralement le coût de la garantie Incapacité de travail.

Article 5 (nouveau)

Cotisations

(mod. par )

Avenant n° 43, 12 avr. 2010, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janvier 2010 jusqu'au 1^{er} janv. 2015

Signataires :

Organisations patronales :

FFIJ.

Syndicats de salariés :

FGMM CFDT ;

CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FO.

À compter du 1^{er} janvier 2010, le taux de cotisation est fixé à :

→ 1,52 % des salaires bruts limités à 4 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale (Tranche A + Tranche B des salaires).

Répartis par garantie de la façon suivante :

- Décès : 0,14 %
- Rente éducation OCIRP : 0,16 %
- Rente de conjoint OCIRP : 0,19 %
- Rente handicap OCIRP : 0,04 %
- Incapacité : 0,48 %
- Invalidité : 0,51 %

Le taux global de cotisation est réparti à raison de :

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

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

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

Article 6

Date d'effet

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

Article 7

Modification - Dénonciation - Résiliation

(mod. par )

Avenant n° 17, 22 juin 1990, étendu par arr. 9 déc. 1999, JO 21 déc.

Avenant n° 27, 15 déc. 2005, étendu par arr. 29 mai 2006, JO 9 juin applicable à compter du 1^{er} janv. 2006

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

À la demande d'une des parties signataires qui désirerait le réviser ou le dénoncer, la Commission Paritaire devra se réunir dans un délai de 4 mois.

La demande de révision ou de dénonciation sera effectuée selon les modalités prévues à l'article I-4 - Procédure de révision et de dénonciation de la Convention Collective Nationale des Industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et Industries connexes.

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

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

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

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

(Avenant n° 27, 15 déc. 2005, étendu)

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

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

Par ailleurs, les partenaires sociaux, en application de l'article L. 912-3 du code de la Sécurité sociale, organiseront la poursuite des revalorisations sur la base, au minimum, des valeurs du point ARRCO par négociation entre les organismes assureurs désignés à l'article 4 et tous autres organismes pouvant assurer ce type de prestations.

Article 8

Dépôt - Demande d'extension

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

Régime des cadres

Avenant n° 5 du 27 avril 1993

(Étendu par arrêté du 15 octobre 1993, JO 23 octobre 1993)

(Voir également Avenant n° 34, 9 juill. 2009)

(mod. par 🍌)

Avenant n° 17, 22 juin 1990, étendu par arr. 9 déc. 1999, JO 21 déc.

Avenant n° 20, 7 déc. 2000 étendu par arr. 8 avr. 2002, JO 19 avr. 2002

Avenant n° 27, 15 déc. 2005, étendu par arr. 29 mai 2006, JO 9 juin applicable à compter du 1^{er} janv. 2006

Avenant n° 37, 8 oct. 2009, étendu par arr. 17 mai 2010, JO 28 mai, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Avenant n° 44, 12 avr. 2010, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janvier 2010

Signataires :

Organisations patronales :

FFIJ.

Syndicats de salariés :

FGMM CFDT ;

CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FO.

Article 1er

Objet - Champ d'application

(mod. par 🍌)

Avenant n° 37, 8 oct. 2009, étendu par arr. 17 mai 2010, JO 28 mai, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

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

- de prestations complémentaires à celles servies par la sécurité sociale en cas d'incapacité temporaire ou d'invalidité ;
- et de rentes éducatives et de conjoint, en cas de décès,

dans les conditions définies ci-après.

(Avenant n° 37, 8 oct. 2009, étendu) Entraîne la suspension du droit à garanties et du financement correspondant, la suspension du contrat de travail, notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...).

(Avenant n° 37, 8 oct. 2009, étendu) Toutefois, le bénéfice du régime de Prévoyance doit être maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

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

(Avenant n° 37, 8 oct. 2009, étendu) Les garanties sont également maintenues en cas d'arrêt

de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la Sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

(Avenant n° 37, 8 oct. 2009, étendu) La contribution de l'employeur, calculée selon les règles applicables à la catégorie de personnel dont relève le salarié, doit être maintenue pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée.

(Avenant n° 37, 8 oct. 2009, étendu) Le salarié dont le contrat de travail est suspendu doit acquitter la part salariale de la cotisation, calculée selon les règles prévues par le régime.

(Avenant n° 37, 8 oct. 2009, étendu) Indépendamment de toute application d'un dispositif de portabilité, le droit à garantie cesse en cas de rupture du contrat de travail (sauf si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'assureur au titre du présent régime : dans ce cas, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations).

Article 2

Garanties incapacité-invalidité au profit du personnel cadre

1 - Incapacité

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

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

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

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

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

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

2 - Invalidité

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

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

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

3 - Indemnités incapacité et invalidité

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

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

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

Article 3 **Garantie décès** **(mod. par)**

Avenant n° 37, 8 oct. 2009, étendu par arr. 17 mai 2010, JO 28 mai, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Avenant n° 44, 12 avr. 2010, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janvier 2010

Signataires :

Organisations patronales :

FFIJ.

Syndicats de salariés :

FGMM CFDT ;

CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FO.

1 - Rente éducation OCIRP

(Avenant n° 37, 8 oct. 2009, étendu) Une rente éducation sera versée à chacun des enfants à charge d'un salarié décédé ou en invalidité absolue et définitive « avant son départ en retraite »)

Sont considérés comme enfants à charge :

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

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

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

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

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

Salaire de référence

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

2 - Rente de conjoint OCIRP

(Avenant n° 37, 8 oct. 2009, étendu) En cas de décès d'un salarié survenant avant son départ en retraite, il sera versé au conjoint survivant, non divorcé, une rente d'un montant égal à 10 p. 100 du salaire annuel brut.

(Avenant n° 37, 8 oct. 2009, étendu) Cette rente sera versée jusqu'à l'âge normal prévu pour le paiement de la pension de réversion à taux plein du régime de retraite complémentaire AGIRC au conjoint survivant.

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

Salaire de référence

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

3 - Rente handicap OCIRP (§ ajouté par Avenant n° 44, 12 avr. 2010, non étendu)

Définition

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

Montant et service de la rente

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

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

Les rentes handicap sont versées à chaque enfant handicapé ou à son représentant légal. Elles sont payables trimestriellement à terme d'avance. La prestation prend effet à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la date du décès ou celle de reconnaissance de l'invalidité absolue et définitive.

Cette prestation est versée jusqu'au décès du bénéficiaire.

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

Bénéficiaires

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

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

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

Revalorisation de la rente handicap

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

Article 4 (d'origine) Mise en œuvre du régime

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention sont tenues d'adhérer pour les garanties prévues au présent avenant à l'AGRR-Prévoyance, institution agréée par arrêté du ministère des affaires sociales et de l'emploi.

En ce qui concerne les garanties rente éducation et rente de conjoint, elles seront assurées dans le cadre de l'OCIRP (Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance).

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

En effet, comme il ne peut y avoir cumul de prestations, il ne peut y avoir cumul de cotisations.

Un comité paritaire de surveillance constitué par les signataires du présent avenant est chargé d'étudier le suivi du régime et son fonctionnement. Il se réunira au moins une fois par an.

Article 4 (nouveau) Mise en œuvre du régime (mod. par)

Avenant n° 44, 12 avr. 2010, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janvier 2010

Signataires :

Organisations patronales :

FFIJ.

Syndicats de salariés :

FGMM CFDT ;

CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FO.

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

- AG2R Prévoyance, Institution de Prévoyance régie par le code de la Sécurité Sociale et relevant de l'Autorité de Contrôle Prudentiel (A.C.P), sise 61, rue Taitbout 75009 Paris, membre du GIE AG2R - 35 Boulevard Brune - 75680 Paris Cedex 14, en qualité d'organisme assureur des garanties Incapacité, Invalidité à l'exclusion des garanties Rente éducation. Rente de conjoint, et Rente Handicap ;
- l'OCIRP (Organisme Commun des Institutions de Rente et de Prévoyance), Union d'Institutions de Prévoyance régie par le code de la Sécurité Sociale - sise 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, en qualité d'organisme assureur des garanties Rente éducation, Rente de conjoint et Rente handicap.


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

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

Les modalités d'organisation de la mutualisation des risques couverts par le présent avenant seront réexaminées par la commission paritaire dans un délai de 5 ans à compter de la date d'effet de l'avenant n° 44 du 12 Avril 2010, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la Sécurité Sociale.

Article 5 (d'origine)

Cotisations

(mod. par )

Avenant n° 5, 1^{er} déc. 2006, étendu par arr. 21 juin 2007, JO 5 juill. applicable à compter du 1^{er} janv. 2007

Les taux contractuels indexés au 1^{er} janvier 2007, conformément à l'avenant n° 27 à la Convention Collective Nationale des industries des Jeux, Jouets, Articles de Fêtes et ornements de Noël, Articles de Puériculture et Voitures d'Enfants, Modélisme et Industries Connexes), tels que rappelés par collège dans les colonnes 1 des tableaux ci-dessous, font l'objet d'un taux d'appel figurant en colonne 2. Les résultats de l'exercice 2006 seront examinés en Commission Paritaire en Septembre 2007, si ce résultat démontre que la sinistralité s'aggrave, les cotisations seront appelées, à partir du 1^{er} janvier 2008, sur la base des taux contractuels de 2007.

Répartition des taux par garantie

Personnel cadre	Taux applicables au salaire brut Au 1^{er} janvier 2007
------------------------	--

Garanties	1 Taux contractuel au 1^{er} janvier 2007	2 Taux d'appel au 1^{er} janvier 2007
Incapacité	0,77 %	0,60 %
Invalidité	0,65 %	0,60 %
Total AG2R Prévoyance	1,42 %	1,20 %
Rente Éducation	0,17 %	0,17 %
Rente de Conjoint	0,22 %	0,22 %
Total OCIRP	0,39 %	0,39 %
Total Général	1,81 %	1,59 %

Le taux global est réparti à hauteur de :
50 % à la charge de l'employeur
50 % à la charge du salarié. Dans le cadre de sa quote-part, le salarié finance intégralement le coût de la garantie Incapacité de travail.

Article 5 (nouveau) **Cotisations**

(mod. par )

Avenant n° 44, 12 avr. 2010, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janvier 2010 jusqu'au 1^{er} janv. 2015

Signataires :

Organisations patronales :

FFIJ.

Syndicats de salariés :

FGMM CFDT ;

CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FO.

À compter du 1^{er} janvier 2010, le taux de cotisation est fixé à :

→ **1,38 % des salaires bruts** limités à 4 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale (Tranche A + Tranche B des salaires).

Répartis par garantie de la façon suivante :

- Rente éducation OCIRP : 0.16 %
- Rente de conjoint OCIRP : 0.19 %
- Rente handicap OCIRP : 0.04 %
- Incapacité : 0.48 %
- Invalidité : 0.51 %

Le taux global de cotisation est réparti à raison de :

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

Le taux global de cotisation (sur la base des garanties définies au titre de l'avenant n° 5 du 27 avril 1993 modifié en dernier lieu par l'avenant n° 44 du 12 avril 2010) sera maintenu pendant une durée de 5 ans à compter de la date d'effet de l'avenant n° 44 du 12 Avril 2010, soit jusqu'au 1^{er} janvier 2015.

Toutefois, la cotisation étant établie sur la base de la législation et de la réglementation (notamment sociale et fiscale) en vigueur au moment de la date d'effet de l'avenant n° 44 du 12 Avril 2010, elle sera révisée, le cas échéant, en cas de changement de ces textes.


Article 6

Date d'effet

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

Article 7

Modification - Dénonciation - Résiliation

(mod. par )

Avenant n° 17, 22 juin 1990, étendu par arr. 9 déc. 1999, JO 21 déc.

Avenant n° 27, 15 déc. 2005, étendu par arr. 29 mai 2006, JO 9 juin applicable à compter du 1^{er} janv. 2006

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

À la demande d'une des parties signataires qui désirerait le réviser ou le dénoncer, la Commission Paritaire devra se réunir dans un délai de 4 mois.

La demande de révision ou de dénonciation sera effectuée selon les modalités prévues à l'article I-4 - Procédure de révision et de dénonciation de la Convention Collective Nationale des Industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et Industries connexes.

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

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

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

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

(Avenant n° 27, 15 déc. 2005, étendu)

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

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

Par ailleurs, les partenaires sociaux, en application de l'article L. 912-3 du code de la Sécurité sociale, organiseront la poursuite des revalorisations sur la base, au minimum, des valeurs du point ARRCO par négociation entre les organismes assureurs désignés à l'article 4 et tous autres organismes pouvant assurer ce type de prestations.


Article 8

Dépôt - Demande d'extension

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

Avenant n° 34 du 9 juillet 2009

(Étendu par arr. 17 mai 2010, JO 28 mai, applicable à compter du 1^{er} juill. 2009)

(mod. par )

Avenant n° 1, 12 avr. 2010, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2010

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFIJJ.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGMM CFDT ;

FO BTP ;

FCMTM CFE-CGC.

Préambule

Le présent Avenant a pour objet d'insérer dans les Accords Nationaux relatifs à la prévoyance (Avenants n° 4 et n° 5 du 27 avril 1998) des salariés des Industries des Jeux, Jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes, le dispositif de portabilité, instauré par l'Accord National Interprofessionnel (ANI) sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008 modifié par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009.

Les dispositions du présent avenant sont également applicables aux entreprises qui, conformément à l'article 4 des avenants n° 4 et 5 du 27 avril 1993, n'ont pas rejoint les Organismes désignés pour assurer et gérer le régime de prévoyance de la branche.

Article 1 (d'origine)

Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

Les garanties incapacité-Invalidité et Décès sont maintenues lorsque la rupture ou la fin du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvre droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

A - Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas rupture ou de fin du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage ;

Le salarié non-cadre bénéficie du maintien des garanties :

- Incapacité - Invalidité
- Décès (Capital, Rente éducation et Rente de conjoint OCIRP).

le salarié cadre, bénéficie du maintien des garanties :

- Incapacité - Invalidité
- Décès (Rente éducation et Rente de conjoint OCIRP).

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci après et sous réserve que l'ancien salarié :

- n'ait pas expressément renoncé dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail, à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur, qu'elles soient prévues par le présent accord ou par les autres modalités de mise en place des garanties prévoyance et frais de santé définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale,
- ait fourni à l'ancien employeur ou aux organismes désignés AG2R Prévoyance et OCIRP, la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

L'indemnisation de l'incapacité de travail intervient à compter du 76^{ème} jour d'incapacité de travail continue médicalement constatée et ouvrant droit au bénéfice des indemnités journalières de sécurité sociale, quelle que soit l'ancienneté du salarié à la date de cessation du contrat de travail.

Les droits garantis par le régime de Prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période.

Le dispositif de portabilité s'applique aux ruptures ou fins de contrat de travail dont la date est égale ou supérieure au 1^{er} juillet 2009.

B - Traitement de base

Le traitement de base servant de base au calcul des prestations est :

- Garanties Décès (Capital et Rentes) : le salaire brut des 12 derniers mois civils,
- Garanties Incapacité - Invalidité : le salaire brut moyen des 12 derniers mois civils.

La période prise en compte est celle précédant la date de rupture ou fin du contrat de travail.

Pour la détermination du traitement de base, sont exclues les sommes liées à la rupture ou la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés, primes de précarité et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

Article 1 (nouveau) **Portabilité des droits de prévoyance complémentaire** **(mod. par)**

Avenant n° 1, 12 avr. 2010, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2010

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFIJJ.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGMM CFDT ;

FO BTP ;

FCMTM CFE-CGC.

Les garanties Incapacité-Invalidité et Décès sont maintenues lorsque la rupture ou la fin du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvre droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

A - Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas rupture ou de fin du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage :

Le salarié non-cadre bénéficie du maintien des garanties :

- Incapacité - Invalidité
- Décès (Capital, Rente éducation, Rente de conjoint et Rente handicap OCIRP).

Le salarié cadre, bénéficie du maintien des garanties :

- Incapacité - Invalidité
- Décès (Rente éducation, Rente de conjoint et Rente handicap OCIRP).

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci après et sous réserve que l'ancien salarié :

- n'ait pas expressément renoncé dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail, à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur, qu'elles soient prévues par le présent accord ou par les autres modalités de mise en place des garanties prévoyance et frais de santé définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale,
- ait fourni à l'ancien employeur ou aux organismes désignés AG2R Prévoyance et OCIRP, la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

L'indemnisation de l'incapacité de travail intervient à compter du 76^{ème} jour d'incapacité de travail continue médicalement constatée et ouvrant droit au bénéfice des indemnités journalières de sécurité sociale, quelle que soit l'ancienneté du salarié à la date de cessation du contrat de travail.

Les droits garantis par le régime de Prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période.

Le dispositif de portabilité s'applique aux ruptures ou fins de contrat de travail dont la date est égale ou supérieure au 1^{er} juillet 2009 pour toutes les garanties excepté celle relative à la rente handicap. En effet, celle-ci étant mise en place à effet du 1^{er} janvier 2010, sa portabilité ne concerne que les ruptures ou fins de contrat de travail dont la date est postérieure au 1^{er} janvier 2010.

B - Traitement de base

Le traitement de base servant de base au calcul des prestations est :

- Garanties Décès (Capital et Rentes éducation et de conjoint) : le salaire brut des 12 derniers mois civils,
- Garanties Incapacité - Invalidité : le salaire brut moyen des 12 derniers mois civils.

La période prise en compte est celle précédant la date de rupture ou fin du contrat de travail.

Pour la détermination du traitement de base, sont exclues les sommes liées à la rupture ou la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés, primes de précarité et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

Article 2 Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail sous réserve de vérification de l'éligibilité à l'ouverture des droits par l'organisme assureur désigné.

Le maintien des garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de neuf mois.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi, dès qu'il ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ou en cas de décès.

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

Article 3

Financement de la portabilité

Le maintien du bénéfice des garanties pour la durée intégrale de leur couverture, sans contreparties de cotisation, est assuré à tous salariés entrés dans le dispositif au plus tard jusqu'au 31 décembre 2010 et ayant quitté l'entreprise dans les conditions définies à l'article 14 modifié de l'ANI du 11 janvier 2008.

Une période d'observation de 18 mois à compter de la date d'effet du présent avenant (1^{er} juillet 2009) est prévue. À l'issue de ce délai, lors de la présentation annuelle des résultats du régime, un bilan d'application du dispositif de portabilité sera établi et il sera statué sur la poursuite des modalités de financement et sur un éventuel ajustement tarifaire.

Les organismes désignés AG2R Prévoyance (garantie : Incapacité, Invalidité, Décès) et OCIRP (garanties Rentes éducation et Rente de conjoint) établissent un suivi spécifique de la charge de la portabilité.

Article 4

Communication

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

Article 5

Changement d'organisme assureur

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

Les anciens salariés relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

Article 6

Révision du dispositif de portabilité

Le contenu du présent avenant est susceptible d'évoluer en fonction des interprétations de l'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008 par ses signataires. Ces modifications feront l'objet d'un avenant.

Article 7

Date d'effet

Le présent avenant prend effet le 1^{er} juillet 2009.

Article 8

Dépôt - Extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ainsi qu'au secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes en un nombre suffisant d'exemplaires.

Les parties signataires en demandent l'extension.

Cessation d'activité

Avenant n° 12 du 22 février 1996

Prévoyance pour les salariés qui, totalisant 160 trimestres et plus de cotisations, aux régimes de base d'assurance vieillesse, cessent toute activité d'une manière anticipée (Étendu par arrêté du 26 juillet 1996, JO 6 août 1996)

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

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

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

Article 1

Prévoyance

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

Garantie décès	0,20 p. 100
Garantie rente éducation	0,32 p. 100 pour le personnel non cadre
Garantie rente de conjoint	0,28 p. 100
Total	0,80 p. 100

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

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

Garantie rente de conjoint 0,28 p. 100

Total 0,60 p. 100

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

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

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

Article 2

Prestations

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

Article 3

Date d'effet

Ce maintien du régime de prévoyance entrera en vigueur à partir du 1^{er} décembre 1995 et durant toute la durée de l'accord du 6 septembre 1995, article 10, « Autres dispositions ».

Article 4

Dépôt - Demande d'extension

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

Régime de prévoyance des salariés

Protocole d'accord technique du 27 avril 1993

(Non étendu)

(mod. par 🗡)

Avenant n° 3, 7 déc. 2000 non étendu applicable au plus tard le 1^{er} jour du trimestre civil suivant la parution de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 20 du 7 déc. 2000 au JO soit le 1^{er} juill. 2002

Avenant n° 4, 15 déc. 2005, étendu par arr. 29 mai 2006, JO 9 juin applicable à compter du 1^{er} janv. 2006

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

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

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération générale des mines et de la métallurgie (FGMM) CFDT ;

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

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

L'AGRR-Prévoyance, institution de prévoyance agréée sous le numéro 942 par M. le ministre du travail, en date du 18 février 1977, et par M. le ministre de l'agriculture, en date du 27 décembre 1984.

Préambule

Les organisations signataires confient à l'AGRR-Prévoyance, institution régie par l'article L. 732-1 du code de la sécurité sociale, qui l'accepte, la gestion des garanties incapacité temporaire de travail, invalidité décès, rente éducation, rente de conjoint, définies dans l'accord de prévoyance objet du quatrième avenant en date du 27 avril 1993 concernant le personnel non cadre et du cinquième avenant en date du 27 avril 1993 concernant le personnel cadre.

Article 1er

Bilans annuels établis par l'AGRR-Prévoyance

Résultats du régime

L'AGRR-Prévoyance s'engage à adresser, à la fin de chaque exercice, et dans un délai de six mois après la clôture de l'exercice considéré au conseil paritaire de surveillance, un rapport technique et financier faisant ressortir le montant des :

- prestations versées et leur répartition par catégorie professionnelle (cadres et non-cadres) et par garantie ;
- cotisations brutes encaissées ;
- provisions techniques aux 1^{er} janvier et 31 décembre de l'exercice considéré ;
- quote-part des produits financiers et des charges (frais de gestion...),

ainsi que des détails individuels portant sur les rentes en cours de service et des capitaux décès versés.

Sera joint à ce rapport un commentaire portant appréciation sur le caractère exceptionnel ou permanent des résultats et des conclusions qu'il convient d'en tirer.

Le conseil paritaire de surveillance décidera de l'utilisation du solde du compte de résultats du régime lorsque celui-ci sera bénéficiaire, afin notamment d'améliorer les prestations servies par le régime de prévoyance, ou de financer des opérations à caractère social.

Par ailleurs, l'AGRR-Prévoyance mettra à disposition du conseil paritaire de surveillance des statistiques annuelles sur :

- le nombre moyen de salariés par entreprise ;
- le niveau de salaire moyen ;
- la répartition des salariés par sexe.

Article 2

Définition des garanties

(mod. par 🏠)

Avenant n° 4, 15 déc. 2005, étendu par arr. 29 mai 2006, JO 9 juin applicable à compter du 1^{er} janv. 2006

Les garanties sont celles figurant dans les 4^e et 5^e avenants à la convention collective des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes.

2.1 - Incapacité - Invalidité - Rentes OCIRP

Les garanties incapacité de travail, invalidité, rente éducation et rente de conjoint seront gérées selon la technique de gestion en capitaux de couverture. Dans ce cadre, en cas de résiliation des contrats, l'AGRR-Prévoyance s'engage à ce que les prestations en cours continuent d'être servies à leurs bénéficiaires au moins au niveau atteint à cette date.

2.2 - Décès

Pour ce qui concerne le capital versé en cas de décès, les garanties cessent dès la date d'effet de la résiliation.

2.3 - Rente de conjoint

Seuls seront pris en charge au titre de cette garantie les décès survenus durant le contrat de travail, ainsi que les décès survenus pendant une période d'indemnisation invalidité ou incapacité de travail, et cela même après la rupture du contrat de travail.

Revalorisations

Les prestations versées en cas de décès (capital décès, rente éducation et rente de conjoint) sont revalorisées selon l'évolution de l'indice OCIRP (évolution des salaires), c'est-à-dire au moins une fois par an.

2.4 - Frais de gestion

- Incapacité : 7 %
- Invalidité : 7 %
- Capital Décès : 6 %
- Rente Éducation OCIRP : 8 %
- Rente de Conjoint OCIRP : 8 %

2.5 - Maintien de la garantie décès

(Avenant n° 4, 15 déc. 2005, étendu)

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

renouvellement de la désignation.

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

Article 3

Clauses communes aux garanties incapacité - invalidité

Revalorisations

Les prestations indemnités journalières et rentes invalidité sont revalorisées selon l'évolution de la valeur du point AGIRC ou point AGRR s'il est plus favorable, avec les mêmes dates d'effet.

S'agissant de prestations en cours de service, lors de l'adhésion de l'entreprise auprès de l'AGRR-Prévoyance, cette dernière s'engage à assurer la poursuite des revalorisations venant à échoir postérieurement à la prise d'effet de ses contrats.

Exonération

Pendant toute la durée du paiement des prestations complémentaires, les garanties de prévoyance (capital décès, rente éducation et rente de conjoint) sont maintenues à titre gracieux : exonération des cotisations.

Article 4

Adhésion des entreprises

La signature du présent protocole vaut adhésion pour l'ensemble des entreprises de la profession visées par le 4^e avenant et le 5^e avenant, et selon les conditions déterminées par ledit avenant.

Chaque entreprise concernée remplira de ce fait un contrat d'adhésion et recevra une notice d'information sur le régime de prévoyance, et sur les formalités que les assurés devront accomplir en cas de résiliation des risques couverts.

Les entreprises devront la remettre à leurs salariés lors de la mise en place du régime et à tout nouvel embauché.

Chaque entreprise bénéficiera de l'assistance technique, administrative et juridique des équipes régionales et nationales de l'AGRR-Prévoyance dans le cadre des frais de gestion.

Modification - Révision des contrats individuels d'adhésion

Les contrats d'adhésion sont aménagés en cas de modification de la législation de base sécurité sociale, ou des garanties conventionnelles, mais également en cas de révision des tarifications.

Ces aménagements devront faire l'objet d'un accord des partenaires sociaux et seront alors intégrés d'office dans les contrats existants.

Les contrats peuvent également être aménagés sur demande ponctuelle des entreprises. Dans ce cas, les aménagements font l'objet d'un contrat supplémentaire, exclu de la mutualisation conventionnelle.

Résiliation des contrats individuels d'adhésion

Les contrats sont conclus pour durée minimum identique à celle du protocole d'accord. Au-delà, ils sont résiliables par l'employeur et les salariés concernés, par lettre recommandée avec accusé de réception, en respectant un préavis de quatre mois.

Disparition d'entreprises adhérentes de l'AGRR-Prévoyance

S'agissant des salariés en arrêt de travail et indemnité par l'AGRR-Prévoyance, qui relèveraient d'entreprises ayant cessé toute activité postérieurement à la prise d'effet du contrat AGRR-Prévoyance, les prestations leur seront maintenues, au-delà de la disparition de l'entreprise, et continueront d'être normalement revalorisées.

Article 5 Cotisations (mod. par)

Avenant n° 4, 15 déc. 2005, étendu par arr. 29 mai 2006, JO 9 juin applicable à compter du 1^{er} janv. 2006

Pour les garanties définies aux avenants prévoyance : Décès, Incapacité, Invalidité, assurées par AG2R Prévoyance les cotisations sont indexées en deux temps comme décrit ci-après :

Nouvelle répartition des taux par garantie et par collège :

Personnel non cadre	Indexation en deux temps 1 ^{er} janvier 2006 et 1 ^{er} janvier 2007	
	Taux applicables au salaire brut	
Garanties	au 1 ^{er} janvier 2006	au 1 ^{er} janvier 2007
Décès	0,20 %	0,20 %
Incapacité	0,60 %	0,77 %
Invalidité	0,60 %	0,65 %
Total AG2R Prévoyance	1,40 %	1,62 %
Rente Éducation	0,17 %	0,17 %
Rente de conjoint	0,22 %	0,22 %

Rente de conjoint	0,22 %	0,22 %
Total OCIRP	0,39 %	0,39 %
Total Général	1,79 %	2,01 %

Personnel cadre	Indexation en deux temps 1 ^{er} janvier 2006 et 1 ^{er} janvier 2007	
	Taux applicables aux tranches A et B	
Garanties	au 1 ^{er} janvier 2006	au 1 ^{er} janvier 2007
Incapacité	0,60 %	0,77 %
Invalidité	0,60 %	0,65 %
Total AG2R Prévoyance	1,20 %	1,42 %
Rente Éducation	0,17 %	0,17 %
Rente de Conjoint	0,22 %	0,22 %
Total OCIRP	0,39 %	0,39 %
Total Général	1,59 %	1,81 %

Le taux global est réparti à hauteur de :

50 % à la charge de l'employeur

50 % à la charge du salarié. Dans le cadre de sa quote-part, le salarié finance intégralement le coût de la garantie Incapacité de travail.

Article 6

Action sociale

Les situations particulières rencontrées chez les salariés des entreprises visées par le présent protocole, par rapport à l'application du régime conventionnel de prévoyance, feront l'objet d'un examen dans le cadre du fonds social AGRR-Prévoyance.

Article 7

Date d'effet - Durée du protocole

Le présent protocole prendra effet à la date de signature du quatrième avenant (qui conditionne son application) pour venir à expiration à l'issue d'une période de trois ans.

Au-delà de cette période de trois ans, il sera ensuite renouvelable chaque année par lettre recommandée, en respectant un préavis de quatre mois, la dénonciation par l'un des collègues employeurs ou salariés ou par l'organisme gestionnaire entraînant seule sa caducité.

Toutes modifications du régime de prévoyance conventionnel ou de la législation de base sécurité sociale (prestations en espèces) devra donner lieu à un aménagement du présent protocole.

Avenant n° 1 du 22 février 1996

(Étendu par arrêté du 26 juillet 1996, JO 6 août 1996)

Préambule

Les organisations signataires, suite à la signature du 12e avenant à la convention collective nationale des industries des jeux et jouets mettant en place le régime de prévoyance au profit des salariés bénéficiaires des dispositions de l'accord du 6 septembre 1995, relatif au développement de l'emploi, confient à l'AGRR Prévoyance la gestion des garanties décès, rente éducation et rente de conjoint, telles que définies dans l'avenant précité.

Article 1

Définition des garanties

Les garanties sont celles prévues par le 12e avenant à la convention collective, à savoir les garanties décès, rente de conjoint OCIRP et rente éducation OCIRP, telles que définies par le 4e et 5e avenant à la convention collective.

Article 2

Cotisations

Les cotisations sont identiques à celles du personnel salarié et sont calculées sur le salaire brut des douze mois précédant le départ, en dehors de toutes indemnités liées à ce dernier.

Article 3

Frais de gestion

La dotation de gestion de l'AGRR Prévoyance est égale à :

- capital décès : 6 p. 100 ;
- rente éducation, rente de conjoint : 10 p. 100.

Article 4 **Gestion courante**

4.1 - Début et fin des garanties

La garantie prend effet sous réserve du paiement des cotisations, le lendemain à zéro heure du jour du départ du salarié de l'entreprise et prend fin le dernier jour du mois, au cours duquel l'ancien salarié atteint son 60^e anniversaire.

4.2 - Déclaration des salariés concernés

Lors du départ d'un salarié dans le cadre du 12e avenant à la convention collective, l'entreprise devra en faire la déclaration à l'AGRR Prévoyance sur un imprimé spécifique tenu à sa disposition. Cette déclaration devra être retournée accompagnée du règlement de la cotisation pour la période séparant le départ de la fin du mois suivant le 60^e anniversaire.

4.3 - Prestations

Les prestations seront calculées sur la base du salaire de référence déterminé pour le paiement des cotisations éventuellement revalorisées suivant la valeur du point ARRCO ou AGIRC, le plus avantageux étant retenu.

4.4 - Résultats

Les résultats techniques pour cette catégorie d'anciens salariés feront l'objet d'un suivi spécifique, mais seront toutefois mutualisés avec les résultats globaux du régime de prévoyance conventionnel.

Article 5 **Cotisations**

Les taux de cotisations afférents aux garanties sont les suivants :

- décès : 0,20 p. 100 pour le personnel non cadre ;
- rente éducation : 0,32 p. 100 pour le personnel cadre et non cadre ;
- rente de conjoint : 0,28 p. 100 pour le personnel cadre et non cadre.

Article 6 **Date d'effet**

Les présentes dispositions prennent effet au 1^{er} décembre 1995 et pour toute la durée du protocole d'accord technique du 27 avril 1993 .

Avenant n° 6 du 9 juillet 2009

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
FJP.

Syndicat(s) de salarié(s) :
CFE-CGC ;
CFDT.

Préambule

Les organisations signataires réunies en Commission Paritaire, le 9 juillet 2009, ont décidé de mettre en œuvre le dispositif de portabilité instauré par l'Accord National Interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, modifié en dernier lieu par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009.

Le dispositif sera également applicable aux entreprises qui, conformément à l'article 4 des avenants n° 4 et n° 5 du 27 avril 1992, n'ont pas rejoint les Organismes désignés pour assurer et gérer le régime de prévoyance de la branche.

Ces dispositions ont été transposées, au sein de la Convention Collective Nationale des industries des Jeux, Jouets, Articles de Fêtes et ornements de Noël, Voitures d'Enfants, Articles de Puériculture, Modélisme et Industries Connexes, par avenant n° 34 du 9 juillet 2009.

Ces nouvelles mesures impliquent de compléter le protocole d'accord technique du 27 avril 1993 et les 5 avenants qui s'y rapportent.

Article 1

Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

Les garanties Incapacité-Invalidité et Décès sont maintenues lorsque la rupture ou la fin du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvre droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

A - Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas rupture ou de fin du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage :

Le salarié non-cadre bénéficie du maintien des garanties :

- Incapacité - Invalidité
- Décès (Capital, Rente éducation et Rente de conjoint OCIRP).

Le salarié cadre, bénéficie du maintien des garanties :

- Incapacité - Invalidité
- Décès (Rente éducation et Rente de conjoint OCIRP).

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité, sauf dispositions particulières définies ci après et sous réserve que l'ancien salarié :

- n'ait pas expressément renoncé dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail, à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur, qu'elles soient prévues par le présent accord ou par les autres modalités de mise en place des garanties prévoyance et frais de santé définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale,
- ait fourni à l'ancien employeur ou aux organismes désignés AG2R Prévoyance et OCIRP, la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

L'indemnisation de l'incapacité de travail intervient à compter du 76^{ème} jour d'incapacité de travail continue médicalement constatée et ouvrant droit au bénéfice des indemnités

journalières de sécurité sociale, quelle que soit l'ancienneté du salarié à la date de cessation du contrat de travail.

Les droits garantis par le régime de Prévoyance au titre de l'incapacité temporaire ne peuvent conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle l'ancien salarié ouvre droit et qu'il aurait perçue à titre de la même période.

Le dispositif de portabilité s'applique aux ruptures ou fins de contrat de travail dont la date est égale ou supérieure au 1^{er} juillet 2009.

B - Traitement de base

Le traitement de base servant de base au calcul des prestations est :

- Garanties Décès (Capital et Rentes) : le salaire brut des 12 derniers mois civils,
- Garanties Incapacité - Invalidité : le salaire brut moyen des 12 derniers mois civils.

La période prise en compte est celle précédant la date de rupture ou fin du contrat de travail.

Pour la détermination du traitement de base, sont exclues les sommes liées à la rupture ou la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés, primes de précarité et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

Article 2

Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail sous réserve de vérification de l'éligibilité à l'ouverture des droits par l'organisme assureur désigné.

Le maintien des garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de neuf mois.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi, dès qu'il ne peut plus justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ou en cas de décès.

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

Article 3

Financement de la portabilité

Le maintien du bénéfice des garanties pour la durée intégrale de leur couverture, sans contrepartie de cotisation (parts patronales et salariales), est assuré à tous salariés entrés dans le dispositif au plus tard jusqu'au 31 décembre 2010 et ayant quitté l'entreprise dans les conditions définies à l'article 14 modifié de l'ANI du 11 janvier 2008.

Une période d'observation de 18 mois à compter de la date d'effet du présent avenant (1^{er} juillet 2009) est prévue. À l'issue de ce délai, lors de la présentation annuelle des résultats du régime, un bilan d'application du dispositif de portabilité sera établi et il sera statué sur la poursuite des modalités de financement et sur un éventuel ajustement tarifaire.

Les organismes désignés AG2R Prévoyance (garantie : Incapacité, Invalidité, Décès) et OCIRP (garanties Rentes éducation et Rente de conjoint) établissent un suivi spécifique de la charge de la portabilité.

Article 4

Communication

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

Article 5

Changement d'organisme assureur

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

Les anciens salariés relevant des présentes stipulations sont affiliés dans les mêmes conditions que les salariés en activité auprès du nouvel organisme assureur.

Article 6

Révision du dispositif de portabilité

Le contenu du présent avenant au Protocole d'Accord Technique est susceptible d'évoluer en fonction des interprétations de l'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008 par ses signataires. Ces modifications feront l'objet d'un nouvel avenant.

Article 7

Date d'effet

Le présent avenant prend effet le 1^{er} juillet 2009.

Mise en place d'un conseil paritaire de surveillance du régime de prévoyance des salariés

Protocole de gestion du 27 avril 1993

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

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

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération générale des mines et de la métallurgie (FGMM) CFDT ;

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

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

L'AGRR-Prévoyance, institution de prévoyance agréée sous le numéro 942 par M. le ministre du travail, en date du 18 février 1977, et par M. le ministre de l'agriculture, en date du 27 décembre 1984.

Article 1er

Création d'un conseil paritaire de surveillance

Les organisations signataires confient à l'AGRR-Prévoyance, institution régie par l'article L. 732-1 du code de la sécurité sociale, qui l'accepte, la gestion des garanties incapacité temporaire de travail, invalidité, décès, rente éducation, rente de conjoint, définies dans l'accord de prévoyance objet des 4^e et 5^e avenants en date du 27 avril 1993.

Il est créé un conseil paritaire de surveillance composé de :

- un représentant titulaire et un représentant suppléant désignés par chaque organisation syndicale de salariés signataires, le suppléant devant remplacer le titulaire en cas d'empêchement ;
- un nombre égal de représentants des organismes employeurs.

Le conseil élit en son sein, pour deux ans, un président et un vice-président, pris alternativement dans chaque collège.

Article 2

Réunions et rôle du conseil paritaire de surveillance

Il se réunit au moins une fois par an, sur convocation de son président ou à la demande de l'une des organisations signataires. Il a pour objet :

- de représenter l'AGRR-Prévoyance auprès de diverses structures de la profession ;
- de contribuer au développement de la prévoyance en facilitant à ses ressortissants la mise en oeuvre des règlements des sections spécialisées de l'AGRR-Prévoyance ;
- de participer par tous moyens à l'information des personnes intéressées ;
- de permettre au conseil d'administration de l'AGRR-Prévoyance de rendre compte de la gestion du régime aux divers représentants de la profession ;
- de remettre à la commission paritaire chaque année le bilan établi par l'AGRR.

Par ailleurs, le conseil paritaire de surveillance a compétence pour examiner et traiter toutes questions relatives au fonctionnement du régime de prévoyance :

- application et interprétation des textes ;
- examen des litiges résultant de cette application ;
- suivi de la mise en conformité des contrats existants ;
- examen des bilans annuels ;
- contrôle des opérations administratives et financières ;
- proposition d'ajustements et d'améliorations des dispositions de l'accord.

En tout état de cause, s'il y a impossibilité de parvenir à un accord, c'est la commission paritaire qui devra être saisie.

Article 3

Frais de fonctionnement du conseil paritaire de surveillance

Les frais de déplacement, d'hébergement et de repas seront remboursés par l'AGRR-Prévoyance sur les bases suivantes :

- déplacement SNCF : 50 p. 100 du cumul des tarifs 1^{er} et 2^e classes ;
- hébergement : 250 F par nuitée ;
- repas : 100 F par repas.

Article 4

Date d'effet

Le conseil paritaire de surveillance sera mis en place à dater de la mise en application de l'accord.

Article 6 - Garantie collective dépendance

(mod. par )

Avenant n° 45, 12 avr. 2010, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janvier 2010

Signataires :

Organisations patronales :

FFIJ.

Syndicats de salariés :

FGMM CFDT ;

CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FO.

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

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

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

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

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

Annexe - Garantie dépendance collective facultative

Article 1

Champ d'application

Les entreprises qui relèvent de la Convention Collective Nationale des Industries des Jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, Voitures d'enfants, Articles de Puériculture, Modélisme et Industries Connexes peuvent faire le choix d'affilier l'ensemble des salariés de l'entreprise à la garantie dépendance OCIRP.

Les salariés quittant ses entreprises pourront, sous certaines conditions définies à l'article 7 du présent avenant, demander le maintien de leur affiliation au régime professionnel dans le cadre d'une adhésion individuelle.

Article 2

Organisme assureur de la garantie

La garantie Dépendance collective facultative est assurée par l'OCIRP.

L'OCIRP donne délégation à AG2R Prévoyance pour la gestion de la garantie dépendance collective.

Article 3

Définition et reconnaissance de l'état de dépendance

3.1 - Définition de l'état de dépendance

L'état de dépendance, au sens du présent avenant, est l'impossibilité médicalement constatée, d'accomplir, sans l'aide d'une tierce personne, certains actes élémentaires et essentiels de la vie courante (se nourrir, se déplacer, s'habiller, satisfaire à son hygiène corporelle).

Cet état de dépendance est évalué dans le cadre du présent avenant par référence à la grille nationale AGGIR (Autonomie Gérontologique groupe Iso-Ressources), reconnue à l'article 5 de la loi n° 97-60 du 24 janvier 1997 comme outil national d'évaluation de la dépendance et décrite dans l'annexe I du décret n° 97-427 du 28 avril 1997, y compris pour les participants de moins de 60 ans.

Au sens du présent avenant, l'état de dépendance totale est reconnu par référence aux deux premiers groupes iso-ressources (GIR 1 et 2), et par l'impossibilité médicalement constatée d'effectuer trois des quatre actes essentiels de la vie courante mentionnés ci-dessus.

L'état de dépendance partielle, au sens du présent avenant, est reconnu par référence au troisième groupe iso-ressources (GIR 3), et par l'impossibilité médicalement constatée d'effectuer deux des quatre actes élémentaires et essentiels de la vie courante mentionnés ci-dessus.

Les définitions des trois premiers groupes sont les suivantes :

- **Groupe 1** : personnes confinées au lit ou au fauteuil ayant perdu leur autonomie mentale, corporelle, locomotrice et sociale, qui nécessitent une présence indispensable et continue d'intervenants.
- **Groupe 2** : personnes confinées au lit ou au fauteuil, dont les fonctions intellectuelles ne sont pas totalement altérées et qui nécessitent une prise en charge pour la plupart des activités de la vie courante, ainsi que les personnes dont les fonctions mentales sont altérées mais qui ont conservé leur capacité de se déplacer.
- **Groupe 3** : personnes ayant conservé leurs fonctions intellectuelles et partiellement leur capacité de se déplacer, mais qui nécessitent quotidiennement et plusieurs fois par jour des aides pour leur autonomie corporelle.

Le classement du salarié suivant la grille AGGIR, éventuellement effectué dans le cadre de la mise en oeuvre d'autres prestations de dépendance, comme par exemple l'APA (Allocation Personnalisée d'Autonomie), n'est pas déterminant de la reconnaissance de l'état de dépendance, au sens du présent avenant.

3.2 - Reconnaissance de l'état de dépendance

La reconnaissance de l'état de dépendance est constatée par le médecin conseil de l'organisme assureur désigné, sur la base de l'évaluation d'un médecin expert désigné par l'organisme assureur, effectuée en toute indépendance, au vu d'un questionnaire et, le cas échéant, d'une visite du salarié, par référence aux trois premiers groupes iso-ressources (GIR 1 à 3).

Le salarié qui demande la prestation, ou toute autre personne de son entourage (représentant légal ou désigné) doit obligatoirement adresser à l'organisme assureur les pièces justificatives suivantes :

- formulaire de demande de prestations signé du salarié ou de son représentant légal ; l'imprimé type fourni par l'organisme assureur et rempli éventuellement avec

l'aide du médecin traitant (transmis sous pli confidentiel à l'attention du médecin conseil de l'organisme assureur) ;

- deux certificats médicaux, établis à au moins trois mois d'intervalle, exposant l'état de dépendance, sa date de survenance, et précisant l'origine accidentelle ou pathologique de l'affection ou des affections ;
- tous documents certifiant l'attribution d'une prestation par les pouvoirs publics et indiquant le groupe iso-ressources ou autres éléments équivalents donnant lieu à cette prestation. Ce renseignement a une valeur indicative pour l'organisme assureur qui effectue sa propre évaluation du niveau de dépendance du salarié.

Outre les justificatifs prévus ci-dessus, l'organisme assureur désigné se réserve le droit de demander toutes pièces complémentaires qui lui seraient nécessaires pour l'étude du dossier.

3.3 - Notification de l'état de dépendance

Le médecin conseil de l'organisme assureur se prononce sur l'état de dépendance du salarié dans le délai d'un mois à compter de la réception de la demande et de l'ensemble des pièces justificatives, sur la base de l'évaluation du médecin expert désigné par l'organisme assureur, sauf en cas de force majeure ou d'obstacles rencontrés dans l'exécution de sa mission.

3.4 - Procédure de conciliation

En cas de désaccord entre le médecin traitant du salarié et le médecin conseil de l'organisme assureur sur l'état du salarié, ils désignent un troisième médecin afin de procéder à un nouvel examen, dont les honoraires seront supportés par moitié par chacune des parties. À défaut d'entente sur ce choix, un médecin expert sera désigné par le Tribunal de Grande Instance qui statuera à la requête de la partie la plus diligente.

Les conclusions de ce troisième médecin s'imposent aux parties sans préjudice des voies de recours qui pourront être exercées.

3.5 - Évolution de l'état de dépendance

Lorsque l'état de dépendance est reconnu, l'organisme assureur peut, à tout moment, faire procéder aux visites médicales, contrôles et enquêtes jugés nécessaires permettant au médecin conseil de l'organisme assureur de se prononcer sur la poursuite du service de la rente, sur le passage en dépendance totale, ou en dépendance partielle, ou sur la cessation de l'état de dépendance au sens du présent avenant.

Le service de la rente peut être suspendu en cas de refus du bénéficiaire de se soumettre aux procédures de contrôle ou aux visites médicales, ou en cas d'obstacle, mis par son représentant légal ou désigné, à la procédure d'évaluation du médecin.

Article 4

Cotisations et garanties

4.1 - Taux, base de calcul et répartition des cotisations

Les cotisations sont versées par l'entreprise pour le compte des salariés.

Le taux de cotisation par salarié affecté à cette garantie est fixé à 0,40 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

4.2 - Unités de garantie dépendance viagère

Les cotisations versées donnent droit à des unités de garantie dépendance viagère attribuées aux salariés et inscrites dans des comptes individuels ouverts à leur nom.

Le cumul des unités dépendance inscrites au compte de chaque salarié, sert de base à la détermination du montant garanti en cas de dépendance, la reconnaissance de cet état pouvant être effectuée durant la vie entière du salarié.

Le nombre d'unités dépendance est obtenu en divisant le montant de chaque cotisation par la valeur d'acquisition des unités de garantie.

Cette valeur d'acquisition est déterminée en fonction de l'âge des salariés de la branche professionnelle.

La valeur de service de l'unité dépendance permet d'évaluer, à tout moment, le montant de la garantie acquise par chaque salarié.

Elle sert également à calculer, suivant l'article 5.1, le montant de la rente viagère dépendance en cas de reconnaissance de l'état de dépendance. Elle est revalorisée, chaque année, par l'organisme assureur désigné, en fonction des résultats du régime, après avis de la commission paritaire nationale.

Les garanties acquises et les rentes en cours de service sont revalorisées annuellement suivant sa progression.

4.3 - Non-paiement des cotisations

En cas de défaut de paiement d'une cotisation par l'entreprise dans les dix jours suivant son échéance et indépendamment du droit d'appliquer les majorations de retard et de poursuivre en justice l'exécution des dispositions du présent avenant, le nombre d'unités dépendance acquises par les salariés de l'entreprise reste égal à celui atteint après l'échéance de la dernière cotisation effectivement réglée.

4.4 - Suspension du contrat de travail

La suspension du contrat de travail entraîne, sauf dans les cas de maintien du salaire, la suspension du paiement des cotisations et par conséquent, de l'acquisition de nouvelles unités dépendance.

Toutefois, l'entreprise adhérente peut demander le maintien de la garantie avec contrepartie de cotisations et, le cas échéant, l'accord du salarié sur le paiement de sa quote-part de cotisations. Cette demande doit être formulée dans le mois suivant le début de la période de suspension.

4.5 - Exonération du paiement des cotisations pendant le service de la rente dépendance

Les cotisations versées ne sont pas dues à compter de la date d'effet du paiement de la rente dépendance, totale ou partielle, jusqu'à la cessation du droit à prestations dans les conditions de l'article 5.3.

Le bénéficiaire de la garantie n'acquiert plus d'unités dépendance pendant le service des prestations.

Article 5

Payement des prestations

5.1 - Calcul, montant de la rente viagère dépendance

En cas de reconnaissance de l'état de dépendance totale, ne relevant pas de l'une des exclusions décrites à l'article 8, il est versé une rente viagère dépendance, dont le montant annuel est égal au produit de la valeur de service de l'unité dépendance en vigueur à la date de versement par le cumul des unités dépendance inscrites au compte du participant tout au long de son affiliation.

En cas de reconnaissance de l'état de dépendance partielle, ne relevant pas de l'une des exclusions décrites à l'article 8, le montant de la rente est égal à 25 % de celle garantie en cas de dépendance totale.

Lorsqu'un salarié, âgé de moins de 60 ans, affilié de façon continue depuis au moins deux ans, est reconnu dépendant, au sens du présent avenant, le nombre d'unités de dépendance inscrits à son compte est majoré, pour le calcul du montant de la rente dépendance, d'un nombre d'unités de garantie additionnelles : ce nombre est égal au produit du nombre d'unités de dépendance attribué au titre de la dernière année civile cotisée, par le coefficient $(60 - x)$, x étant l'âge, arrondi à l'entier le plus proche, du salarié à la date de reconnaissance de l'état de dépendance.

Le délai d'affiliation minimum de deux ans ne s'applique pas dans le cas où l'état de dépendance résulte de l'action violente et soudaine d'une cause extérieure fortuite et indépendante de la volonté du salarié. Dans ce cas, si la durée cotisée est inférieure à une année civile entière, le traitement de base annualisé est pris en compte pour déterminer le nombre d'unités additionnelles.

5.2 - Délais, date d'effet, modalités de paiement

Dans le cas où l'état de dépendance est reconnu par le médecin conseil de l'organisme assureur, ou suite à la procédure de conciliation, la rente dépendance est versée mensuellement à terme échu, à compter du premier jour du mois suivant la notification de l'état de dépendance.

Le premier arrérage versé prend en compte les arrérages de rente compris entre le premier jour du mois suivant la date d'établissement du premier certificat médical prévu à l'article 3.2 comme pièce justificative de la demande de prestation, et le dernier jour du mois précédant celui du premier versement. Toutefois, le délai séparant la date d'établissement du premier certificat médical à celle de la réception de la demande de prestation, accompagné de l'ensemble des pièces justificatives, est plafonné à quatre mois, pour l'application de la disposition ci-dessus.

Lorsque le montant de la rente mensuelle est inférieur à un montant plancher fixé annuellement par le Conseil d'administration de l'Union-OCIRP, la rente est servie annuellement à terme à échoir.

Le versement de la rente dépendance d'un salarié, affilié ou anciennement affilié, exprimé en un nombre total d'unités dépendance dans son compte individuel au titre d'une ou plusieurs affiliations à la garantie est intégralement maintenu jusqu'à son décès, dans les conditions de l'article 3.

5.3 - Cessation du droit aux prestations

La rente viagère cesse d'être due à compter du dernier jour du mois précédant :

- le décès, sans prorata d'arrérages au décès ;
- ou la cessation de l'état de dépendance, sans préjudice pour le bénéficiaire du droit de solliciter à nouveau la mise en œuvre de la garantie, en cas de rechute.

Dans ce cas, la procédure applicable est celle prévue pour la reconnaissance de l'état de dépendance visée à l'article 3.

Le bénéficiaire (ou son représentant légal) doit produire annuellement une déclaration sur l'honneur, avec la mention «non décédé», ou toute autre pièce justificative. À défaut de sa production, le versement de la rente dépendance est suspendu.

Article 6

Sort de la garantie et des prestations en cours de service

En cas de changement d'organisme assureur ou de dénonciation du présent avenant, la garantie est maintenue pour chaque salarié anciennement affilié en fonction du nombre d'unités dépendance acquise à la date du changement d'organisme assureur ou de dénonciation du présent avenant.

Le salarié anciennement affilié ne peut plus acquérir de nouvelles unités de garantie dépendance, sauf s'il opte, conformément à l'article 7, pour un maintien de son affiliation dans le cadre d'une adhésion individuelle.

Les prestations en cours de service continuent d'être versées selon les modalités fixées à l'article 5 du présent avenant.

À titre d'exemple :

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, en cas de changement d'organisme assureur, les partenaires sociaux feront en sorte que le nouvel organisme assureur de la garantie prenne en charge la revalorisation des prestations en cours de service dans les mêmes conditions que celles applicables par le présent avenant.

Article 7

Maintien à titre individuel

7.1 - Cas de maintien à titre individuel

Les salariés quittant la profession, suite à la rupture de leur contrat de travail ou la disparition de l'entreprise adhérente ou la dénonciation de son adhésion par l'entreprise, les anciens salariés retraités ou préretraités, continuent à bénéficier de la garantie dépendance en fonction du nombre d'unités de garantie dépendance inscrites à leurs comptes individuels, dans les conditions fixées aux articles 3 et 5 du présent avenant.

Ils peuvent, en outre, choisir, dans un délai de six mois, de maintenir leur affiliation au régime dans le cadre d'une adhésion individuelle.

7.2 - Cotisations et garanties

Le participant devient alors seul responsable du paiement des cotisations à l'Union-OCIRP.

Le bulletin d'adhésion précise alors le barème en vigueur des valeurs d'acquisition des nouvelles unités de garantie en fonction de l'âge du participant, ainsi que le montant trimestriel de cotisations dont le participant autorise le prélèvement sur son compte bancaire.

Le montant annuel de la cotisation est compris entre 50 % et 250 % du montant des

cotisations versées (parts patronale et salariale) au cours des douze derniers mois précédant la rupture du contrat de travail ou la résiliation de son adhésion par l'entreprise ou la dénonciation de l'avenant. Dans l'hypothèse où la durée cotisée est inférieure à douze mois, la cotisation prise en compte est annualisée.

En tout état de cause, le montant annuel de la cotisation est limité à 1.50 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

La cotisation annuelle initiale est, par la suite, automatiquement revalorisée en fonction de l'évolution de la valeur de service de l'unité dépendance.

La cotisation cesse d'être due, en cas de reconnaissance de l'état de dépendance, pendant toute la durée de service de la rente. Le participant n'acquiert plus d'unités dépendance pendant le service des prestations.

Le barème des valeurs d'acquisition des unités de garantie en vigueur durant l'exercice suivant est notifié à l'affilié avant le 30 septembre de l'exercice en cours. Le participant peut alors mettre fin à son adhésion et au prélèvement des cotisations à compter du 1^{er} janvier de l'exercice suivant, par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'organisme assureur au moins deux mois avant chaque échéance annuelle.

Lorsqu'il est mis fin au maintien de l'adhésion au régime à titre individuel, l'ancien participant n'a plus la possibilité de s'affilier à nouveau à titre individuel.

Toutefois, la résiliation de l'adhésion individuelle ne fait pas obstacle à une nouvelle affiliation dans le cadre d'une opération collective ultérieure.

7.3 - Non-paiement des cotisations

À défaut de paiement de la cotisation dans les dix jours de son échéance, la cessation de l'adhésion peut intervenir au terme d'un délai de quarante jours à compter de l'envoi d'une lettre de mise en demeure en recommandé avec avis de réception. Cette lettre ne peut être envoyée que dix jours au plus tôt après la date à laquelle les sommes dues doivent être payées.

Lors de la mise en demeure, le participant est informé qu'à l'expiration du délai, le défaut de paiement de la cotisation entraîne la cessation de son adhésion.

Toutefois, le participant peut demander à l'organisme assureur, par lettre recommandée avec avis de réception, la suspension temporaire du versement de ses cotisations en justifiant les raisons de cette demande.

Lorsque la demande du participant est acceptée, ce dernier a la possibilité dans un délai d'un an à compter de la reprise du paiement des cotisations, de procéder au rachat des unités dépendance, en s'acquittant du montant des cotisations correspondant à la période de suspension. Dans ce cas, la valeur d'acquisition des unités dépendance est fixée par rapport à l'âge atteint au moment du versement des cotisations.

7.4 - Cessation de l'adhésion

7.4.1 - Forme et délai de la résiliation

- L'adhésion peut être résiliée par l'une ou l'autre des parties par l'envoi d'une lettre recommandée avec avis de réception deux mois au moins avant chaque échéance annuelle.

- en cas de non-paiement des cotisations, la garantie peut être suspendue ou résiliée après mise en œuvre de la procédure prévue à l'article 7.3.

7.4.2 - Effets de la résiliation

La garantie est maintenue en fonction du nombre d'unités dépendance acquis par le bénéficiaire à la date d'effet de la résiliation.

Article 8 Exclusions

La garantie dépendance ne couvre pas les conséquences directes ou indirectes :

- des tentatives de suicide ;
- des accidents, blessures, mutilations ou maladies provoqués intentionnellement par le participant, son représentant, ou un membre de sa famille ;
- de l'usage de stupéfiants, tranquillisants ou de produits toxiques non ordonnés médicalement ;
- de l'alcoolisme aigu ou chronique ;
- de guerres civiles ou étrangères, d'émeutes, d'insurrections, d'attentats, de rixes, d'actes de terrorisme dans lesquels le participant a pris une part active, sauf cas de légitime défense ou d'assistance à personne en danger ;
- de la transmutation du noyau de l'atome, directement ou indirectement;
- de risques aériens se rapportant à des compétitions, démonstrations, acrobaties, tentatives de records, raids, vols d'essai, vols sur prototype, vols effectués avec un deltaplane ou un engin ULM, sauts effectués avec un élastique, un parachute ou un parapente, ou avec tout autre matériel équivalent, s'ils ne sont pas homologués ;
- de risques provenant de l'usage de véhicules à moteur, encourus à l'occasion de compétitions, ou de rallyes de vitesse, ou de la consommation de boissons alcoolisées, constatée par un taux d'alcoolémie supérieur à la norme admise par la législation en vigueur.

Article 9 Obligations de l'entreprise

L'entreprise doit signaler à l'institution membre tout changement intervenant dans son cadre juridique, économique ou social.

L'entreprise s'engage également à fournir chaque trimestre civil, avant le 15 du mois suivant, les informations nécessaires à la détermination des cotisations et, une fois par an, au plus tard le 15 février, les informations nécessaires à la détermination du nombre d'unités de garantie dépendance à inscrire au compte de chaque salarié.

L'entreprise doit affilier l'ensemble des salariés, à compter du jour de leur entrée dans l'entreprise.

L'entreprise s'engage, par ailleurs, à faire connaître, à chaque salarié, la garantie dépendance couverte par l'organisme assureur désigné et à lui communiquer les notices d'information, et bulletin d'affiliation.

Objectifs et moyens de la formation professionnelle Avenant n° 9 du 23 décembre 1994

(Étendu par arrêté du 24 octobre 1995, JO 4 novembre 1995, modifié par arrêté du 28 juin 1996, JO 29 juin 1996)

(Annulé et remplacé par avenant n° 23 du 9 novembre 2004, à l'exception de l'article III)

III - Dispositions relatives à l'instance paritaire de la section professionnelle mise en place au sein de l'OPCIB

- **A** - Les missions de l'instance paritaire de la section professionnelle sont de :

1. Collecter :

- les fonds correspondant au 0,20 p. 100 du montant des salaires payés pendant l'année de référence (0,10 p. 100 pour les entreprises situées dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle) consacrés à l'apprentissage ;
- les fonds correspondant au 0,40 p. 100 ou 0,30 p. 100 conformément au I/B des contrats d'insertion en alternance pour les entreprises employant au moins dix salariés et les fonds correspondant à 0,10 p. 100 des contrats d'insertion en alternance pour les entreprises employant moins de dix salariés ;
- les fonds correspondant à 0,45 p. 100 au titre du plan de formation pour les entreprises de dix salariés et plus et les fonds correspondant à 0,30 p. 100 au titre du plan de formation pour les entreprises employant moins de dix salariés ;
- les fonds correspondant au 0,10 p. 100 au titre du capital temps de formation et visés à l'article D .

2. Mutualiser dès le premier jour de leur versement, l'ensemble des contributions visées au point 1 ci-dessus, dans le cadre de cinq sections particulières : **apprentissage**, contrat d'insertion en alternance, capital de temps de formation, formation continue des entreprises employant au moins dix salariés et **formation continue des entreprises employant moins de dix salariés**.

3. Gérer et suivre, de façon distincte, au plan comptable, l'ensemble des contributions visées au point 1 ci-dessus.

4. Assurer le financement des dépenses liées aux contrats d'apprentissage effectués par les GFA conformément aux orientations définies par elle-même et dans le respect des pré-affectations demandées par les entreprises.

5. Prendre en charge et financer les actions de formation des entreprises conformément aux dispositions du B /2.

6. Développer une politique incitative d'insertion professionnelle par les contrats d'insertion en alternance et l'apprentissage.

7. Procéder à l'approbation des comptes de la section professionnelle.

B - Pouvoirs de l'instance paritaire de la section professionnelle dans le cadre des missions qui lui sont confiées

1. Définir conformément aux textes législatifs conventionnels et réglementaires en vigueur :

- les conditions dans lesquelles les versements des entreprises en faveur de l'apprentissage (à hauteur de 0,2 p. 100) sont affectés au centre de formation d'apprentis et aux établissements visés à l'article L. 118-2-1 du code du travail ;
- la part des dépenses de fonctionnement affectée à l'information au titre de la section concernant les contrats d'insertion en alternance, conformément aux orientations données par elle-même ;
- les règles et les priorités permettant de décider des prises en charge en matière de contrat d'insertion en alternance, en fonction des effectifs salariés concernés ;

- les modalités de versement des sommes dues aux entreprises ayant recruté des jeunes sous contrat d'insertion en alternance en application de montants forfaitaires ;
- les critères et l'échéancier au regard desquels sont examinées les demandes de financement présentées par les entreprises, au titre du capital de temps de formation et, les mentionner dans un document précisant les conditions d'examen des demandes de prise en charge et tenu à la disposition des entreprises et des salariés ;
- la part des dépenses de fonctionnement affectée à la gestion et à l'information au titre de la section concernant la participation des employeurs occupant moins de dix salariés au développement de la formation professionnelle continue ;
- les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes présentées par les entreprises employant moins de dix salariés au titre de la participation au développement de la formation professionnelle continue ;
- la part des dépenses de fonctionnement affectée à la gestion et à l'information au titre de la section concernant la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises employant dix salariés ou plus ;
- les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes présentées par les entreprises employant dix salariés ou plus au titre de la participation au développement de la formation professionnelle continue.

2. Prendre en charge, financer et contrôler :

- selon les modalités fixées par la CPNE, en application de l'article 1/B, et en application de barèmes forfaitaires, les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis et des établissements visés à l'article L. 118-2-1 du code du travail ;
- suivant les critères, les priorités et les conditions de prise en charge définies en application du point 1 ci-dessus par l'instance paritaire de la section professionnelle les dépenses exposées par les entreprises au titre des contrats d'insertion en alternance ;
- suivant les critères et l'échéancier définis en application du point 1 ci-dessus par l'instance paritaire de la section professionnelle, les dépenses liées aux actions de formation éligibles au titre de capital temps de formation ;
- suivant les critères, les priorités et les conditions de prise en charge définis au point 1 ci-dessus, par l'instance paritaire de la section professionnelle, les frais de fonctionnement des actions de formation continue organisées par les entreprises employant moins de dix salariés, ainsi que les frais de transport et l'hébergement, les rémunérations et charges sociales légales et contractuelles correspondant à ces actions ;
- suivant les critères, les priorités et les conditions de prise en charge définis en application du point 1 ci-dessus par l'instance paritaire de la section professionnelle, les frais de fonctionnement des actions de formation continue organisées par les entreprises employant au moins dix salariés, ainsi que les frais de transport et d'hébergement, les rémunérations et charges sociales légales et contractuelles correspondant à ces actions ;
- les études et recherches sur les qualifications et la formation professionnelle décidées par l'instance paritaire de la section professionnelle ;
- les moyens nécessaires au bon fonctionnement de l'instance paritaire de la section professionnelle.

3. Informer et sensibiliser :

- les centres de formation d'apprentis et les établissements visés à l'article L. 118-2-1 du code du travail, sur les conditions et l'intervention financière de l'instance paritaire de la section professionnelle ;
- les entreprises et les salariés sur les conditions de l'intervention financière de l'instance paritaire de la section professionnelle, au titre des contrats d'insertion en alternance ;
- les entreprises et les salariés sur le capital de temps de formation, sur les formations existantes et sur les conditions d'examen des demandes de prise en charge ;

- les entreprises et les salariés sur les conditions de l'intervention financière de l'instance paritaire de la section professionnelle, au titre de la contribution des entreprises employant moins de dix salariés, affectée au développement de la formation professionnelle continue ;
- les entreprises et les salariés sur les conditions de l'intervention financière de l'instance paritaire de la section professionnelle, au titre de la participation au développement de la formation professionnelle continue due par les entreprises employant au moins dix salariés.

4. Vérifier approuver les documents de contrôle de la gestion et de l'utilisation des fonds collectés en application de l'article II du présent accord.

5. Peut déléguer par voie de convention, définie par elle-même, à une personne morale qui relève de la chambre syndicale signataire du présent accord, la mise en oeuvre des missions nécessitant une relation directe avec les entreprises.

C - Relation directe avec les entreprises

Sous la responsabilité de l'instance paritaire de la section professionnelle, cette personne morale a ainsi pour missions :

- d'assurer le recouvrement des fonds visés à l'article 1^{er} du présent accord ;
- d'instruire, conformément aux règles, priorités et critères définis par l'instance paritaire de la section professionnelle, les dossiers de demande de prise en charge des entreprises au titre des contrats d'insertion en alternance, de la contribution des entreprises employant moins de dix salariés et de la contribution des entreprises employant dix salariés ou plus (plan de formation et capital temps de formation) ;
- d'informer et de sensibiliser les entreprises sur les conditions d'intervention de la section financière de l'OPCIB .

Elle rend compte au moins semestriellement de son activité à l'instance paritaire de la section professionnelle.

- **D** -L'instance paritaire de la section professionnelle est composée :
 - de deux représentants par organisation syndicale de salariés, signataire du présent accord ;
 - d'un nombre égal de représentants de la FIJ.

Un bureau composé, d'un président, d'un vice-président, d'un trésorier et d'un trésorier-adjoint, d'un secrétaire et d'un secrétaire adjoint est constitué en son sein, selon les modalités fixées par le règlement intérieur élaboré ultérieurement dans le respect des orientations définies par l'OPCIB.

Salaires

(Voir art. 3 du chapitre IX de la convention)

Textes complémentaires

L'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et renforcement de leurs qualifications

Avenant n° 23 du 9 novembre 2004

(Étendu par arr. 7 avr. 2005, JO 16 avril, applicable à compter de sa signature)

(mod. par 🗡️)

Avenant n° 25, 21 juin 2005, étendu par arr. 7 déc. 2005, JO 16 déc.

Avenant n° 29, 27 sept. 2007, non étendu

Avenant n° 36, 10 sept. 2009, étendu par arr. 15 juill. 2010, JO 28 juill., applicable au plus tard le 2 nov. 2009

Préambule

La Convention Collective Nationale des Industries des Jeux, Jouets, Article de Fêtes et Ornaments de Noël, Articles de Puériculture et Voitures d'Enfants, Modélisme et Industries Connexes en vigueur depuis le 1^{er} février 1991, dans son chapitre II traite de la formation.

Le présent accord est conclu en application des dispositions de la loi du 4 mai 2004, ainsi que de celles de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle. Il a pour objet de renouveler les objectifs et les moyens de la formation professionnelle continue de la branche et de créer les conditions d'une nouvelle mobilisation des entreprises et des salariés en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle. Il confirme que la formation est le moyen privilégié pour entretenir et développer les qualifications du personnel permettant de renforcer et de valoriser les compétences avec, pour objectif le maintien, voire le développement de l'emploi et l'accroissement de la compétitivité des entreprises.

Les partenaires sociaux affirment que la Formation Professionnelle reste une des priorités de la profession puisque c'est un des moyens de mettre en concordance les besoins d'évolution nécessaires aux salariés et aux entreprises qui permettront à celles-ci de se développer et ainsi de créer des emplois.

La réalisation de ces objectifs passe par une démarche d'évaluation des besoins afin de pouvoir mettre en adéquation les compétences du personnel avec l'évolution des métiers et des emplois nécessaires au sein des entreprises.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises comprises dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Industries des jeux, jouets, articles de fête et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes.

Article 2

Les axes de développement de la formation professionnelle dans la branche

Les partenaires sociaux signataires estiment que la branche professionnelle doit veiller à la cohérence des politiques initiées, notamment en définissant des axes de développement généraux et communs aux entreprises concernées.

Les partenaires sociaux décident de mettre en œuvre les axes de développement de la formation professionnelle suivants :

Sont considérés comme prioritaires :

- Les salariés n'ayant aucune qualification professionnelle reconnue par un titre ou un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique ou par un certificat de qualification professionnelle ;
- Les salariés dont l'emploi est en évolution du fait de l'introduction dans l'entreprise de nouvelles technologies ou de changement des modes d'organisation mis en place dans l'entreprise ;
- Les salariés n'ayant pu bénéficier au cours des trois dernières années d'une action de formation, soit au titre du plan de formation de l'entreprise, soit dans le cadre du congé individuel de formation ;
- Les salariés ayant au moins vingt ans d'activité professionnelle ;
- Les salariés ayant quarante ans et plus ;
- Les femmes ou les hommes, qui reprennent leur activité professionnelle après un congé parental ;
- Les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ;
- Les travailleurs handicapés.

Sont considérées comme essentielles, les formations ayant pour objet de :

- Perfectionner les salariés dans leurs domaines de compétences professionnelles
- Accroître leurs qualifications
- Développer leurs compétences
- Faciliter l'accès à un nouvel emploi dans l'entreprise.
- Acquérir les connaissances permettant de s'adapter aux mutations technologiques.

Article 3

La mise en place d'un observatoire national prospectif des métiers et des qualifications

En application de l'article 7-6 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, la branche décide de mettre en place un observatoire national prospectif des métiers et des qualifications.

Cet observatoire est financé par un OPCA de la branche, à savoir l'OPCIB, dans les conditions prévues par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

La Fédération Française des industries Jouet Puériculture assure le fonctionnement administratif de l'Observatoire.

Cet observatoire a deux missions essentielles qu'il effectue pour l'ensemble des entreprises de la branche :

- Réalisation d'étude prospective sur les métiers et les qualifications. Ces données sont essentielles pour préciser les priorités de la branche,
- Animation de la réflexion des entreprises sur le thème de la prospective.

Il fournit les résultats de ces études, les préconisations qu'il en déduit en un rapport à la CPNE pour l'aider à :

- La définition des priorités de formation professionnelle de la branche,
- La définition des listes des diplômes, titres et certificats de qualification reconnus par la branche comme participant à sa politique,
- La définition des axes de développement de la formation professionnelle qu'elle préconise pour la négociation triennale par les signataires de l'accord de branche.

L'observatoire est placé sous la responsabilité de la FJP ; un comité paritaire de pilotage

définit chaque année le programme de travail ainsi que le budget.

Le comité de pilotage :

- Émet des propositions et des conclusions sur la méthodologie et la représentativité des travaux produits ;
- Décide de la politique de publication et de diffusion des résultats ;

Ce comité constitué au sein de la CPNE est composé de :

- Cinq représentants de la FJP,
- Cinq représentants des syndicats de salariés, signataires de l'accord de branche.

La présidence est assurée en alternance par un représentant de la FJP puis par un représentant des organisations syndicales de salariés.

Article 4

Le plan de formation de l'entreprise

Les parties signataires incitent les entreprises à prendre en considération les objectifs et priorités définis à l'article 2 du présent accord, dans le cadre de leurs politiques de formation spécifiques.

Conformément aux dispositions législatives, le comité d'entreprise est consulté au moins une fois par an préalablement à l'élaboration du plan de formation.

Conformément aux dispositions conventionnelles de l'article II-2- Formation, la commission de formation ou à défaut les délégués du personnel sont consultés au moins une fois par an, préalablement à l'élaboration du plan annuel de formation

Le plan de formation est le document de référence de l'entreprise en matière de formation professionnelle.

Il présente la politique de formation en lien avec les orientations générales et les actions de formation que l'entreprise entend mettre en œuvre.

Le plan de formation est structuré en fonction de trois types d'actions :

- Les actions d'adaptation au poste de travail

Les actions d'adaptation des salariés au poste de travail sont déterminées par l'entreprise. Elle les rémunère, celles-ci étant réalisées sur le temps de travail du salarié.

- les actions liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi des salariés
Les actions de formation liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi sont mises en œuvre pendant le temps de travail et rémunérées au taux normal. Le temps de formation conduisant à un dépassement du temps de travail et cela dans la limite de 50 heures par année civile et par salarié ne s'impute pas sur le contingent d'heures supplémentaires sous réserve de l'application des dispositions du code du travail relatives aux temps de repos.

- Des actions liées au développement des compétences des salariés.

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés doivent participer à l'évolution des qualifications des salariés et donner lieu à une reconnaissance par l'entreprise. L'entreprise définit avec le salarié avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions d'accès du salarié, dans les meilleurs délais possibles et au plus tard dans l'année qui suit la fin de la formation, aux emplois correspondant à la qualification qu'il a acquise, l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé, la prise en compte des efforts du salarié. Pendant cette période, l'entreprise s'efforcera de trouver les solutions permettant de faciliter l'accès du salarié à l'emploi correspondant à sa nouvelle qualification.

Ces actions de formation peuvent être réalisées en dehors du temps de travail et ce pour une durée maximale de 80 heures par an et par salarié. L'accord du salarié est nécessaire. Il perçoit durant ces heures une allocation de formation égale à 50 % de sa rémunération nette.

Article 5 **Le développement du droit individuel à la formation (DIF)** **(mod. par 🍌)**

Résultant de : Avenant n° 25, 21 juin 2005, étendu par arr. 7 déc. 2005, JO 16 déc.

Le Droit Individuel à la Formation s'applique à tous les salariés à temps plein en contrat à durée indéterminée ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise à raison de 20 heures par année civile.

Au 31 décembre 2004, chaque salarié remplissant les conditions ci-dessus a acquis 20 heures au titre du DIF.

Pour les salariés à temps partiel, le DIF est acquis au prorata temporis. Il en est de même pour les salariés employés en CDD, dès lors qu'ils ont une ancienneté dans l'entreprise de 4 mois, consécutifs ou non, au cours des 12 derniers mois.

Pour les salariés embauchés en CDI en cours d'année l'acquisition du DIF est valorisée au prorata temporis, au 31 décembre de chaque année.

Le Droit Individuel à la Formation est plafonné à 120 heures sur 6 ans. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée au prorata temporis. Au terme du délai de 6 ans, le DIF est plafonné à 120 heures dès lors qu'il n'a pas été, en tout ou partie, utilisé.

Le choix de l'action de formation relève de l'initiative du salarié, en liaison avec son entreprise.

Sa mise en œuvre est arrêtée après accord finalisé entre le salarié et l'employeur, en tenant compte, le cas échéant, des conclusions de l'entretien professionnel prévu à l'article 12 du présent accord.

Une information écrite au salarié sur ses droits à bénéficier de ce dispositif est prévue au 31/12 de chaque année. Pour un salarié qui quitte l'entreprise en cours d'année, cette information écrite doit être faite en début de préavis.

- Le salarié doit spécifier par écrit à son employeur la date, la durée et le type de formation pour laquelle il souhaite utiliser son DIF ;

- L'employeur doit faire parvenir sa réponse écrite au salarié dans le mois qui suit la réception de la demande.

- L'employeur accepte : le choix de l'action de formation est arrêté par écrit par l'employeur et le salarié ;

- L'employeur ne répond pas : le DIF est accepté dans la forme initiale de la demande du salarié ;

- Si les deux parties sont en désaccord sur le choix de l'action de formation durant 2 exercices consécutifs, la demande de financement sera instruite en priorité par le FONGECIF dont relève l'entreprise, sous réserve que cette action corresponde aux priorités de l'organisme. En cas d'acceptation du dossier par le FONGECIF, l'employeur doit verser au FONGECIF le montant de l'allocation de formation à concurrence des droits acquis par le

salarié ainsi que les frais de formation calculés sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation.

Les salariés peuvent utiliser leur DIF avant de quitter l'entreprise au sein de laquelle les droits ont été acquis. Il existe trois possibilités de transfert :

- Le licenciement (sauf faute grave ou lourde) :
 - Information par l'employeur des droits ouverts au titre du DIF et des conditions d'utilisation de ses droits par le salarié licencié (lettre notification du licenciement) ;
 - Demande écrite du salarié à bénéficier de son DIF transmise à l'entreprise avant la fin du préavis;
 - L'action de formation, de bilan de compétence ou de validation des acquis de l'expérience, demandée est financée pour tout ou partie par l'employeur à concurrence de la somme correspondant à l'allocation de formation calculée sur le nombre d'heures de DIF acquise par le salarié.
- La démission :
 - Demande du salarié à bénéficier de son DIF;
 - Réponse dans les délais prévus par la Loi ;
 - L'action de formation doit être engagée avant la fin du préavis.
- La retraite :
 - Pas de liquidation possible du DIF

NB : le DIF n'est pas dû par l'employeur en cas d'absence de demande du salarié.

À défaut d'un accord d'entreprise, les heures de formation liées au DIF se réalisent en dehors du temps de travail et ouvrent droit à l'allocation de formation équivalente à 50% de sa rémunération nette de référence. Le montant de cette rémunération est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

Les actions éligibles au Droit individuel de Formation relèvent soit des priorités de branche définies à l'article 2 du présent accord, soit de l'une des catégories suivantes :

- Les actions de promotion
- Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances
- Les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme de l'Éducation Nationale ou d'un titre à finalité professionnelle, d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective ou relevant d'un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP).

Les parties signataires du présent accord demandent à l'OPCIB de prendre en charge sur les fonds mutualisés, les coûts pédagogiques, les frais de déplacement et d'hébergement éventuels ainsi que les frais de restauration relevant de la mise en œuvre de ces actions.

Article 6 **Le contrat de professionnalisation** **(mod. par)**

Avenant n° 29, 27 sept. 2007, non étendu

Avenant n° 36, 10 sept. 2009, étendu par arr. 15 juill. 2010, JO 28 juill., applicable au plus tard le 2 nov. 2009

La profession affirme son attachement au contrat de professionnalisation qui constitue une voie privilégiée de formation en alternance pour favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi.

a) Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- Aux jeunes de moins de vingt-six ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités,
- Aux demandeurs d'emploi, dès leur inscription à l'ANPE, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

(Avenant n° 36, 10 sept. 2009, étendu) Lorsque le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de six à vingt-quatre mois.

Lorsque le contrat est à durée indéterminée ou à durée déterminée de vingt-quatre mois, la durée de professionnalisation durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation visées ci-dessous est comprise entre six et vingt-quatre mois.

Pour tous les demandeurs d'emploi, sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue c'est-à-dire avec un niveau inférieur au baccalauréat, cette durée pourra être portée à 24 mois (vingt-quatre mois).

Il en est de même pour tous les demandeurs d'emploi :

- titulaires d'un baccalauréat,
- ou, pour ceux n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel,
- ou, pour ceux qui visent des formations diplômantes.

Dans tous les cas la durée de formation est comprise entre 15 et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation avec un minimum de 150 heures et sans pouvoir excéder 1 200 heures.

Pour les jeunes demandeurs d'emploi sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, c'est-à-dire avec un niveau inférieur au baccalauréat, cette durée pourra être portée à 24 (vingt quatre) mois.

Le contrat de professionnalisation assure une formation en alternance qui permet d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNE ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de branche.

Les heures de formation peuvent donner lieu à prise en charge par l'OPCIB à hauteur d'un taux forfaitaire qui sera défini chaque année par la CPNE au plus tard le 31 décembre pour l'exercice suivant. L'OPCIB assure en priorité le financement des actions correspondant aux publics prioritaires et aux formations définis, à l'article 2 du présent accord.

Le contrat s'achèvera au plus tard 2 mois après celui au cours duquel le salarié a obtenu son titre.

b) Le développement de la fonction tutorale dans le cadre des contrats de professionnalisation

Pour assurer l'accueil des jeunes et des demandeurs d'emploi et leur suivi dans les entreprises, les partenaires sociaux s'accordent pour mettre l'accent sur le rôle primordial des tuteurs.

Ils recommandent aux entreprises de dégager les moyens permettant l'exercice de l'activité tutorale, à savoir : préparation, formation et suivi des tuteurs, ainsi que la prise en compte de l'exercice du tutorat pour déterminer la classification et la rémunération du salarié tuteur.

La CPNE sera amenée à préciser les conditions générales retenues par la branche en matière de préparation et suivi de l'activité des tuteurs. Cette disposition vise à assurer la qualité de l'ensemble des dispositifs mis en œuvre.

La CPNE précise les conditions dans lesquelles l'OPCIB assure la prise en charge des actions de préparation et de formation à la fonction tutorale ainsi que celles des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, sur la base des forfaits définis par les textes réglementaires en vigueur.

Article 7

La période de professionnalisation pour les salariés

La période de professionnalisation peut bénéficier à l'ensemble des salariés du secteur, sous contrat de travail à durée indéterminée, dès lors que leur qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail. Elle peut notamment permettre aux salariés d'élargir leurs activités par l'acquisition d'une nouvelle qualification.

Il est rappelé que tout salarié correspondant au public prioritaire de la branche identifié à l'article 2 du présent accord peut demander à bénéficier d'une période de professionnalisation pour suivre une formation lui permettant :

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par le CPNE ou une qualification professionnelle de branche reconnue par la Convention Collective.
- De participer aux actions de formation dont l'objectif est défini par la CPNE de la branche professionnelle

L'accès à la période de professionnalisation sera examiné notamment au cours de l'entretien professionnel prévu à l'article 12 du présent accord. L'employeur peut toutefois surseoir à sa réalisation ou la reporter en cas d'absence simultanée :

- Dans une entreprise ou un établissement de moins de cinquante salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins deux salariés.
- Dans une entreprise de 50 salariés et plus, le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement.

Un accord entre le salarié et l'entreprise peut permettre la réalisation des heures de formation en dehors du temps de travail, dans le cadre du droit individuel à la formation ou des actions prévues dans le cadre du plan de formation. Dans ces deux cas, l'entreprise définit avec le salarié, notamment au cours de l'entretien professionnel prévu ci-dessus, la nature des engagements auxquels elle souscrit, si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

La CPNE examine les conditions techniques de mise en œuvre des priorités définies à l'article 2 du présent accord, en fonction des besoins de la branche. Elle définit les priorités, les critères et l'échéancier que les entreprises devront respecter pour leurs demandes de prise en charge.

Les formations effectuées dans le cadre de la période de professionnalisation donneront lieu à un financement de l'OPCIB dans le cadre des fonds mutualisés pour les coûts pédagogiques et frais annexes (déplacement, hébergement et restauration). Le coût forfaitaire correspondant aux coûts pédagogiques et aux frais annexes est fixé par la CPNE et réexaminé au plus tard le 31/12 de chaque année pour l'exercice suivant.

Article 8

La promotion de l'égalité hommes-femmes dans l'accès à la formation

Les partenaires sociaux considèrent que l'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour leur assurer une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière et dans l'évolution des qualifications.

Article 9

La validation des acquis de l'expérience pour les salariés du secteur

Les parties signataires souhaitent donner une véritable portée aux dispositions relatives à la V.A.E. pour permettre aux salariés relevant de la branche professionnelle, d'obtenir un titre à finalité professionnelle.

L'exercice de ce droit et ses modalités de mise en œuvre seront précisées ultérieurement, dans l'attente des futures négociations interprofessionnelles.

Article 10

Le congé de bilan de compétences

- La mise en place du congé :

Le congé de bilan de compétences a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de participer à une action de bilan de compétences, aux fins d'analyser ces dernières, indépendamment des mêmes actions pouvant être réalisées à l'initiative de l'entreprise.

Les parties signataires définissent des conditions d'ouverture des droits étendus par rapport aux dispositions générales.

Tout salarié ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, et après :

- 5 années minimum d'expérience professionnelle dans la branche, consécutives ou non ;
- son 45^{ème} anniversaire ;

bénéficie à sa demande d'un bilan de compétence réalisé en dehors du temps de travail

Les personnes qui ont été titulaires de contrats à durée déterminée ont également droit au congé de bilan de compétences selon les conditions spécifiques définies par la loi (art. L. 931-26 du code du travail).

Article 11

Passeport formation

Les parties signataires conviennent d'étudier, au terme de la négociation paritaire au plan national inter-professionnel sur ce thème, les conditions et modalités de mise en œuvre d'un «passeport de formation» permettant à tout salarié qui le souhaite d'identifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, grâce à ce moyen.

Cela permet à chaque salarié, à son initiative, de faire répertorier ses diplômes, formations et autres expériences qu'il juge utiles d'y voir figurer. Le passeport formation reste la propriété du salarié qui en garde la responsabilité de constitution, d'utilisation et d'actualisation. Il peut ainsi faire valoir ses compétences et mieux gérer l'évolution de son projet professionnel.

Article 12

L'entretien professionnel

Tout salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté bénéficie, tous les 2 ans d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

Il en est de même à l'issue d'une action de formation qualifiante. La finalité de cet entretien est de permettre à chaque salarié de déterminer son projet professionnel en fonction des perspectives d'évolution de l'entreprise.

Article 13

L'apprentissage

Pour assurer l'apprentissage des jeunes dans les entreprises, les partenaires sociaux s'accordent pour mettre l'accent sur le rôle primordial des maîtres d'apprentissage et recommandent aux entreprises de donner à ces derniers les moyens nécessaires à l'exercice de leur mission conformément à la loi du 17 juillet 1992.

Le maître d'apprentissage est choisi, sur la base du volontariat, par l'employeur et doit avoir les compétences professionnelles nécessaires à l'obtention de l'agrément.

Il est souhaitable qu'il bénéficie d'une formation spécifique dont le coût peut être pris en charge par le plan de formation ou avec l'aide des partenaires publics.

Article 14

L'information sur la formation professionnelle dans les petites et moyennes entreprises

Les partenaires sociaux souhaitent que sous l'impulsion de la CPNE et avec l'aide de l'OPCIB, une politique ambitieuse d'information soit réalisée auprès des petites et moyennes entreprises. Celles-ci pourraient s'appuyer sur les opérateurs de la branche et leurs réseaux ou représentations locales.

La CPNE examine les conditions dans lesquelles sont assurées ces actions d'information et les modalités particulières de financement en cas de remplacement du salarié parti en formation. Elle détermine également les règles de prise en charge dérogatoires relatives aux frais d'information qui sont applicables à l'OPCIB.

Article 15

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE)

a) Le rôle de la CPNE

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi exerce, pour ce qui concerne la branche d'activité, les fonctions dévolues aux Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

Il est demandé par la branche de confier à la CPNE l'examen périodique de l'évolution des emplois et des qualifications, en tenant compte des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Sur la base des informations qu'elle recevra, elle pourra émettre toute proposition ou orientation en matière de formation professionnelle, à la Commission Paritaire et/ou à la Section Paritaire Professionnelle Jouet - Puériculture de l'OPCIB.

b) Le fonctionnement de la CPNE

La commission se réunit en réunion ordinaire au moins deux fois par an pour traiter exclusivement des questions relatives à l'emploi et à la formation professionnelle de la branche.

Le secrétariat de la commission est à la charge de la FJP.

Article 16

Les dispositions financières

Afin d'assurer la politique de formation de la branche et la gestion optimale des ressources des entreprises, les parties signataires décident des affectations suivantes :

a) Contribution des entreprises employant au moins 10 salariés

À compter du 1^{er} janvier 2004, les entreprises consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle continue une contribution minimale équivalant à 1,65 % dont :

- 0,2 % pour le congé individuel de formation ;
- 0,5 % pour les priorités définies par l'accord de branche ;
- 0,95 % (0,9 % légal + 0,05 % conventionnel) au titre du plan de formation du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Dans ce cadre, elles effectuent avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due cette contribution :

- Un versement correspondant à 0,20 % des rémunérations versées pendant l'année de référence, aux fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) à compétence interprofessionnelle et régionale dont elles relèvent,
- Un versement correspondant au minimum à 0,50 % des rémunérations versées pendant l'année de référence à l'OPCIB, pour assurer le financement des priorités définies par l'accord de branche, à savoir :
 - Les actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation, visés aux articles 6 et 7 du présent accord,
 - Les actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,
 - Le financement des frais de formation et, le cas échéant, de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du droit individuel à la formation (DIF),
 - Les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis,
 - Les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 3 du présent accord.
- Un versement minimum de 0,50 % des rémunérations versées pendant l'année de référence, à l'OPCIB pour assurer le financement des 3 types d'action au titre du plan de formation et du DIF. Il est rappelé que les entreprises doivent consacrer en application du présent accord, un budget global de 0,95 % des rémunérations versées pendant l'année de référence.
- Un versement à l'OPCIB au titre du reliquat du plan de formation, dans l'hypothèse où il n'a pas été intégralement utilisé.

b) Contribution des entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises employant moins de dix salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle continue une contribution minimale équivalant à :

- 0,40 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, à compter du 1^{er} janvier 2004,
- 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, à compter du 1^{er} janvier 2005.

Cette contribution est versée en totalité à l'OPCIB

Ce versement est affecté au financement des priorités définies par l'accord de branche incluant notamment :

- À concurrence d'un minimum de 0,15 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence :
 - Les actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation, visés aux articles 6 et 7 du présent accord,
 - Les actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,

- Les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis,
- Les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 3 du présent accord,
- À concurrence du solde du montant des versements :
 - Les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du droit individuel à la formation (DIF),
- La prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en œuvre d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail,
- Et plus généralement, les actions et moyens imputables au titre de la formation professionnelle continue.

L'intégralité des sommes collectées par l'OPCIB au titre des contributions minimum, telles que prévues ci-dessus, sont mutualisées dès leur réception.

La Section Paritaire Professionnelle du Jouet et de la Puériculture et le Conseil d'Administration de l'OPCIB déterminent les modalités de mise en œuvre de ces dispositions financières.

Article 17

Le suivi de l'accord

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés se réunissent, au niveau de la branche, tous les trois ans, conformément aux dispositions nouvelles de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003.

La première réunion se tiendra dans le 12 (douze mois) de la signature du présent accord.

Un bilan de mise en œuvre de l'accord de branche sera réalisé avant le terme de la période triennale.

Article 18

Durée de l'accord et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et constitue le 23^{ème} avenant à la Convention Collective des jeux, jouets, articles de fête et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à sa date de signature. Il fait l'objet d'une demande d'arrêté d'extension conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Il annule et remplace les dispositions de l'avenant n° 9 du 23 décembre 1994, à l'exception de celles de l'article III - Dispositions relatives à l'instance paritaire de la Section Professionnelle mise en place au sein de l'OPCIB.

Dans cet article, les dispositions et les termes relatifs à l'alternance et au capital temps formation sont abrogés.

Les missions de cette instance paritaire s'effectuent dans le cadre des dispositions définies par le présent accord.

Article 19

Le caractère obligatoire


Aucun accord d'entreprise ne peut prévoir de dispositions contraires ou moins favorables à celles prévues par le présent accord.

Le présent accord national, établi conformément à l'article L. 132-1 du Code du Travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales signataires et être déposé dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du Code du Travail

Réduction du temps de travail à 35 heures

Avenant n° 18 du 22 juin 1999

(Étendu par arrêté du 17 novembre 1999, JO 23 novembre 1999, applicable à compter de la publication de son arrêté d'extension)

(mod. par )

Avenant n° 33, 10 juin 2009, étendu par arr. 1^{er} févr. 2010, JO 9 févr.

Préambule

Afin de pouvoir maintenir et développer leur compétitivité, les entreprises ont un besoin accru de souplesse et de capacité d'adaptation dans l'organisation du travail, dû principalement à la consommation et au contexte économique qui sont de plus en plus fluctuants. Il est évident, que de cette compétitivité découle la consolidation, voire le développement des emplois. C'est la raison pour laquelle, les parties signataires soulignent l'intérêt pour les entreprises, d'examiner les possibilités offertes par ledit accord qui est établi dans le cadre de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail et de ses décrets d'application n° 98-493, 98-494, 98-495 et 98-496 du 22 juin 1998.

Il est évident que les charges des entreprises ne doivent pas être encore alourdies par la mise en œuvre de la réduction du temps de travail. En outre la défense et la création de l'emploi dans le secteur d'activité jouet puériculture doivent rester des objectifs prioritaires.

Dans ce contexte différentes modalités d'aménagement et de réduction du temps de travail peuvent être proposées :

- réduction hebdomadaire ou quotidienne,
- attribution de congés supplémentaires,
- annualisation.

Le présent accord est applicable aux entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes, article 12.

Il ne s'applique pas aux VRP qui sont couverts par la Convention Collective Nationale Interprofessionnelle du 3 octobre 1975.

Il se substitue à l'accord collectif de modulation de type II du 25/04/1993 à compter de son application dans l'entreprise et au plus tard le 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et le 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés et moins.

Paragraphe premier - Dispositions d'accompagnement pour le passage aux 35 heures

1 -

Dispositions particulières pour application par anticipation avec aides publiques

À compter de la date d'application dans l'entreprise, par anticipation, la réduction du temps de travail s'apprécie par rapport à l'actuel temps de travail des salariés et devra être d'au moins 10 % pour les entreprises désirant bénéficier des aides publiques.

Pour les entreprises qui anticiperont les échéances légales et désireront bénéficier des aides forfaitaires et dégressives :

- dans les entreprises de plus de 50 salariés, un accord d'entreprise devra être conclu avec les délégués syndicaux le cas échéant ou avec les salariés mandatés conformément aux dispositions de l'article 3 de la loi n° 98-461, et une Convention signée avec l'État.
- dans les entreprises de moins de 50 salariés : une convention avec l'État devra être signée après extension du présent accord qui s'appliquera directement.

Cette convention devra prévoir au minimum une embauche de 6 % de salariés supplémentaires et maintenir les effectifs pendant au moins 2 ans à compter de la date de la dernière embauche. Elles effectueront les embauches selon les critères suivants :

- de préférence en contrat à durée indéterminée
- en proposant aux salariés à temps partiel de passer à temps complet
- de préférence chez les jeunes demandeurs d'emploi
- si possible parmi les allocataires RMI demandeurs d'emploi

Les entreprises qui connaissent des difficultés économiques susceptibles de les conduire à une ou plusieurs suppressions d'emplois peuvent également bénéficier des aides de l'État, si elles s'engagent à maintenir les effectifs actuels pendant une période minimale de deux années à compter de la date de réduction du temps de travail dans l'entreprise.

Il est évident que cette application par anticipation est subordonnée à la conclusion et au maintien de la convention avec l'État.

2 -

Dispositions particulières pour application par anticipation sans aides publiques

Les entreprises qui anticiperont les échéances légales sans prétendre aux aides publiques pourront appliquer directement le présent accord. Ceci étant, lorsqu'il existe un ou plusieurs délégués syndicaux, une négociation doit être ouverte en vue de préciser les conditions d'application de ces différentes modalités d'organisation du temps de travail. Lorsqu'il n'existe pas de délégués syndicaux ou lorsque la négociation n'a pu aboutir, leur application est subordonnée à une consultation du Comité d'Entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Dans le cas où il a été établi, depuis plus d'un an, par procès verbal, la carence des élections des représentants du personnel, il est recommandé au chef d'entreprise de prendre l'initiative d'organiser les élections en vue de la mise en place de représentants du personnel conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Dans le cas où il a été établi, depuis moins d'un an, par procès verbal, la carence des élections des représentants du personnel, ainsi que dans les établissements de moins de 11 salariés, les modalités d'aménagement du temps de travail ne peuvent être mises en œuvre qu'après information des salariés concernés.

3 -

Dispositions pour application sans anticipation

Pour les entreprises qui attendront les échéances légales, la réduction du temps de travail sera mise en œuvre selon les modalités prévues au 2/ ci-dessus, sous réserve de la conformité du présent accord étendu avec les dispositions législatives et réglementaires applicables.

À compter du 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et du 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés et moins, la durée du travail sera ramenée à 35 heures conformément aux dispositions légales.

Paragraphe deuxième - Réduction du temps de travail à 35 heures par jours de repos supplémentaires, ou par réduction de la durée hebdomadaire ou par réduction de la durée quotidienne

(voir aussi avenant n° 19 du 7 décembre 2000)

La réduction de la durée du travail peut, pour tout ou partie être appliquée de la manière suivante :

1°) - soit par la prise de repos supplémentaires, pour moitié à l'initiative du salarié et pour moitié à l'initiative de l'employeur.

Dans cette hypothèse la période de référence pour la mise en place de cette modalité d'organisation du temps de travail est soit l'année civile, soit une période de 12 mois consécutifs. Lesdits repos peuvent être pris par journée entière. En cas d'impossibilité pour la prise de ces repos, en raison de travaux urgents ou supplémentaires ou d'absence justifiée du salarié, les repos supplémentaires non pris doivent l'être dans la période de référence.

L'horaire collectif des salariés peuvent être compris entre 36 et 39 heures hebdomadaires, avec attribution de jours de repos supplémentaires, afin que l'horaire hebdomadaire des salariés soit, en moyenne sur l'année, de 35 heures.

L'horaire collectif des salariés concernés peut être fixé quelle que soit la répartition hebdomadaire selon les modalités suivantes :

- 39 heures hebdomadaires, avec attribution de 24 jours de repos supplémentaires,
- 38 heures hebdomadaires avec attribution de 18 jours de repos supplémentaires,
- 37 heures hebdomadaires avec attribution de 12 jours de repos supplémentaires,
- 36 heures hebdomadaires avec attribution de 6 jours de repos supplémentaires.

Si l'entreprise, pour des raisons tenant à son organisation interne, opte après consultation du CE ou à défaut des délégués du personnel après concertation, avec les salariés concernés, pour un horaire collectif différent de celui défini ci-dessus, le nombre de jours de repos supplémentaires devra alors être calculé au prorata du nombre de jours définis ci-dessus.

Les heures effectuées chaque semaine, au-delà de 35 heures, et comprises dans le cadre de l'horaire défini, ne sont pas des heures supplémentaires.

En cas d'entrée ou de sortie en cours d'année, le nombre de jours de repos supplémentaires, tels que définis ci-dessus, sera réduit au prorata temporis du nombre de mois ou semaines de travail réellement effectué.

2°) - soit par réduction de la durée hebdomadaire du temps de travail

Dans cette hypothèse, l'horaire de travail peut être fixé dans un cadre hebdomadaire entre 4

et 5 jours selon la répartition quotidienne prédéterminée.

3°) - soit par réduction de la durée quotidienne du temps de travail.

4°) - soit par une combinaison des différentes possibilités,

De plus peut s'ajouter, dans le cadre d'un volontariat express du salarié, la constitution d'un compte épargne temps alimenté et utilisé selon les dispositions prévues dans un accord ultérieur.

Paragraphe troisième - Annualisation du temps de travail

1 -

Principe

L'annualisation est établie sur la base d'un horaire moyen hebdomadaire égal à 35 heures (ou moins), de telle sorte que pour chaque salarié les heures effectuées au-delà et en deçà de celui-ci se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période annuelle de modulation adoptée ; à titre d'exemple, la base de calcul de la durée annuelle du travail est la suivante : 365 jours - 93 jours = 272 jours. $272 \text{ J} / 6 = 45 \text{ semaines } 1/3$ soit $45,33 \times 35 \text{ H} = 1587 \text{ heures}$.

NB - 93 jours = 52 jours de repos hebdomadaire + 30 jours de congés payés + 11 jours fériés, (ceux-ci sont à décompter chaque année car leur nombre varie d'une année sur l'autre).

2 -

Période

La période d'annualisation s'étend sur douze mois consécutifs, elle peut être différente selon les établissements ou les services de l'entreprise. Elle peut concerner tout ou partie des salariés de l'entreprise.

3 -

Programmation

L'annualisation fait l'objet d'une programmation indicative préalable pouvant (en tant que de besoin) être modifiée ou affinée selon un tableau semestriel, trimestriel ou mensuel, sous réserve de respecter un délai de quinze jours. Dans cette hypothèse, les représentants du personnel sont informés et consultés.

Ladite programmation détermine la période haute activité, la période basse d'activité, la période normale d'activité, ainsi que la période des congés payés.

4 -

Délai de prévenance

La programmation indicative peut être modifiée, en cas de circonstances exceptionnelles, sous réserve de respecter un délai de prévenance minimum de quatre jours ouvrés. Dans cette hypothèse, les représentants du personnel, sont informés et consultés.

5 -

Limites

L'annualisation, sauf dérogation prévue par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, ne peut avoir pour effet de porter la durée quotidienne du travail à plus de 10 heures, la durée hebdomadaire du travail à plus de 44 heures en moyenne sur une période quelconque de dix semaines consécutives et la durée hebdomadaire à plus de 45 heures sur une semaine donnée.

Pendant ladite période d'annualisation, les heures effectuées dans la limite maximale ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

6 -

Dépassements

Tout dépassement aux limites de l'annualisation doit demeurer exceptionnel.

Toutefois, si, sur une semaine donnée, les limites supérieures de l'annualisation ont été dépassées, les heures de travail ainsi effectuées sont des heures supplémentaires. Le paiement de ces heures est remplacé par un repos compensateur de remplacement se cumulant avec les repos compensateurs légaux de l'article L. 212-5-1 du Code du travail. Ces heures dont le est remplacé par un repos de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Ces repos doivent être pris dans un délai de 3 mois à compter de la semaine ayant donné lieu à dépassement des limites supérieures de l'annualisation. Ils ne peuvent être pris que par journées entières ou demi-journées et n'entraînent aucune diminution de la rémunération.

Si, en moyenne sur la période de 12 mois choisie, l'horaire hebdomadaire réduit a été dépassé, les heures de travail effectuées au-delà de cette moyenne ouvrent droit à un repos compensateur de remplacement calculé dans les conditions fixées à l'alinéa 3 de l'article L. 212-2-1 et aux 6 premiers alinéas de l'article L. 212-5 du Code du travail.

Ces repos doivent être pris dans un délai de 3 mois à compter de la fin de la période d'annualisation. Ils ne peuvent être pris que par journées entières ou demi-journées et n'entraînent aucune diminution de la rémunération.

7 -

Rémunération

Compte tenu de la fluctuation des horaires qui implique des écarts positifs ou négatifs par rapport à l'horaire moyen visé aux points 1 et 2 du présent paragraphe, un compte de compensation est institué pour chaque salarié, afin de lui assurer une rémunération mensuelle lissée indépendante de l'horaire réel.

Le compte de compensation individuel peut être établi suivant le principe directeur figurant sur le modèle repris dans l'annexe 1 .

Il fait apparaître pour chaque semaine de travail :

- le nombre d'heures effectuées en période haute,
- le nombre d'heures effectuées en période basse,
- le nombre d'heures effectuées en période normale,
- le nombre d'heures correspondant à la rémunération de la semaine,
- l'écart de la semaine entre le nombre d'heures pratiquées et le nombre d'heures correspondant à la rémunération,
- l'écart cumulé depuis le début de la période d'annualisation.

En cas de période non travaillée telle que, arrêts maladie, accidents, congés légaux et conventionnels ou périodes de formation, donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation est calculée sur la base de la rémunération lissée ; la même règle est appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement et pour le calcul de l'indemnité de

départ en retraite.

Dans ce cas, le compte de compensation du salarié est mis à jour d'après le nombre d'heures correspondant à celui qui aurait dû être effectué dans le cadre de l'annualisation.

Hors ces cas, et lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps réel de travail.

Toutefois, en cas de licenciement économique au cours de la période d'annualisation, le salarié conserve, s'il y a lieu, l'intégralité de la rémunération lissée qu'il a perçue.

8 -

Chômage partiel

En tout état de cause, seules les heures chômées en dehors de l'annualisation peuvent être indemnisées dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

9 -

Personnel sous contrat à durée déterminée ou temporaire

Le recours à des salariés en contrat à durée déterminée et à des travailleurs intérimaires est possible pendant la période d'annualisation.

Les dispositions des paragraphes deuxième, troisième et septième peuvent s'appliquer, aux salariés sous contrat à durée déterminée ou temporaire, dès lors que ces derniers sont liés à l'horaire collectif du service et qu'ils remplissent les conditions d'ancienneté requises.

Lorsque le personnel n'aura pas accompli la totalité de la période d'annualisation, sa rémunération devra être régularisée sur la base de son temps de travail effectif conformément à la législation en vigueur.

Paragraphe quatrième - Rémunération

Lors du passage aux 35 heures, les employeurs créeront les conditions pour que la réduction du temps de travail se réalise sans que le salaire de base mensuel soit diminué, par augmentation du taux horaire.

Paragraphe cinquième - Dispositif spécifique aux salariés à temps partiel (voir aussi avenant n° 19 du 7 décembre 2000)

L'horaire contractuel des salariés à temps partiel peut être réduit de 10 %, si l'organisation du travail dans l'entreprise le permet. Dans le cas où la durée contractuelle ne peut être réduite le salaire de base attaché à ladite durée contractuelle est réévalué de 10 % pour une durée inchangée. Cette réduction de la durée contractuelle peut se traduire par des jours de repos supplémentaires calculés proportionnellement dont une partie à la demande du salarié peut être placée sur un compte épargne temps.

Paragraphe sixième - Dispositif spécifique au personnel cadre et au personnel d'encadrement

(voir aussi avenant n° 19 du 7 décembre 2000)

Il est tout d'abord rappelé que les cadres et le personnel d'encadrement sont soumis, comme les autres catégories de salariés, à la durée légale du travail.

Il s'agit des catégories V et VI.

La catégorie VII de la Convention collective est exclue des présentes dispositions.

L'objectif des signataires est que soient trouvées, dans les entreprises mettant en œuvre la réduction du temps de travail, des solutions qui fassent bénéficier les salariés cadres ou relevant de l'encadrement, des formes de réduction d'horaires les mieux adaptées aux spécificités de leurs fonctions.

Dans cet esprit, ils recommandent que cette réduction du temps de travail soit mise en œuvre ou fasse l'objet de jours de repos (ou de demi-journées de repos).

1 -

Mise en œuvre de la réduction du temps de travail

Les cadres et le personnel d'encadrement dont l'horaire est lié à l'horaire collectif, doivent bénéficier de la réduction du temps de travail selon les dispositions prévues aux paragraphes deuxième et troisième du présent accord.

2 -

Régime du forfait avec référence à un horaire mensuel

Le forfait s'adresse à tout salarié desdites catégories qui effectue un nombre constant d'heures supplémentaires.

3 -

Régime du forfait sans référence à un horaire

Le forfait sans référence à un horaire s'adresse à des salariés appelés à effectuer leur mission avec une autonomie dans la gestion et dans la répartition de leur temps de travail par rapport à l'horaire de référence dans l'entreprise.

Le salarié n'est pas soumis à un horaire de travail précis ni à une durée minimale dans l'entreprise.

Les parties signataires conviennent de se rencontrer dans les meilleurs délais après la publication de la deuxième loi cadre, pour définir le régime des forfaits prévus ci-dessus.

Paragraphe septième - Dispositions diverses : temps de travail effectif : définition

(Avenant n° 33, 10 juin 2009, étendu)

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Date d'application

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à la date de publication de l'arrêté d'extension.

Les parties signataires s'engagent à négocier avant le 31 décembre 1999, le dispositif relatif au compte épargne-temps.

Les parties signataires s'engagent à faire un bilan intermédiaire dans un délai de six mois puis un bilan général à l'expiration d'une année à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, relatif à l'application des dispositions dudit accord.

Ledit accord est conclu pour une durée indéterminée, il pourra être dénoncé par les parties signataires conformément aux dispositions de l'article I-4 de la Convention collective.

Les accords d'entreprises conclus avant l'entrée en vigueur dudit accord, conservent tous leurs effets.

Le présent accord national, établi en vertu des articles L. 132-10 du Code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales signataires et être déposé dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du Code du travail.

Annexe 1

Compte individuel de compensation

Période : 01/01/2000 au 31/12/2000

Semaine	Heures période basse	Heures période haute	Heures période normale	Heures payées	Écart de la semaine	Écart cumulé	Observations
1	28			35	- 7	- 7	
2	28			35	- 7	- 14	
3	28			35	- 7	- 21	
4	35 H CP			35	0	- 21	Congés payés
5	35 H CP			35	0	- 21	Congés payés
6			35	35	0	- 21	

...			35	35	0	- 21	
...			35	35	0	- 21	
...			35	35	0	- 21	
...			35	35	0	- 21	
...			35	35	0	- 21	
...			35				
...			35				
...			35	35	0	- 21	
...			35	35	0	- 21	
48		42		35	+ 7	- 14	
49		Maladie		35	+ 7	- 7	
50		42		35	+ 7	0	
51			35	35	0	0	
52			35	35	0	0	

Avenant n° 19 du 7 décembre 2000

(Étendu par arrêté du 27 décembre 2001, JO 1^{er} janvier 2002, applicable à compter du 1^{er} janvier 2002)

Dispositif relatif aux cadres, aux salariés itinérants non-cadres et au compte épargne temps

Préambule

Dans la perspective de prendre en compte l'évolution incontournable des modes de travail et par la même la consolidation, voire le développement de l'emploi, les parties signataires définissent les différentes modalités relatives au :

- dispositif concernant les cadres et les salariés itinérants non-cadres
- compte épargne temps

Ces thèmes sont déclinés en tenant compte de la réalité socio-économique propre au secteur d'activité des industries des jeux, jouets et articles de puériculture.

Le présent accord est applicable aux entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Industries des Jeux, Jouets, Articles de fêtes et Ornaments de Noël, Articles de puériculture et voitures d'enfants, Modélisme et Industries Connexes, Article I-2.

Il complète l'Avenant n° 18 du 22 juin 1999, relatif à la réduction, l'aménagement du temps de travail et l'emploi dans le cadre des paragraphes deuxième , cinquième , sixième et septième .

_ Premier - Dispositif relatif aux cadres ainsi qu'au personnel itinérant non-cadre

Selon la nature de leur fonction, cette catégorie de personnel est concernée différemment par la relation temps de travail et activité professionnelle. Cela se traduit par la mise en oeuvre de différents statuts qui sont les suivants :

- salariés concernés par l'horaire collectif
- salariés concernés par un forfait horaire hebdomadaire ou mensuel
- salariés concernés par un forfait horaire annuel
- salariés concernés par un forfait annuel en jours.

Lesdits salariés appartiennent à la catégorie VI de la grille de classification des emplois (Chapitre V de la Convention Collective Nationale des Industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes), ainsi qu'au personnel itinérant non-cadre appartenant aux catégories IV et V de ladite grille.

1/ - Salariés concernés par l'horaire collectif

Les cadres dont l'horaire est lié à l'horaire collectif, doivent bénéficier de la réduction du temps de travail selon les dispositions prévues aux paragraphes deuxième et troisième de l'Avenant n° 18 à la Convention Collective, conclu le 22 juin 1999.

2/ - Salariés concernés par un forfait horaire hebdomadaire ou mensuel

Ce type de forfait s'adresse aux cadres qui effectuent un nombre constant d'heures supplémentaires, c'est à dire les salariés relevant de la catégorie VI de la grille des classifications.

Le paiement desdites heures peut être inclus dans la rémunération mensuelle sous la forme

du forfait correspondant. Le nombre d'heures excédant la durée légale du travail et sur lequel est calculé le forfait doit être déterminé dans la limite du nombre d'heures prévu par le contingent annuel d'heures supplémentaires, ou, le cas échéant, d'un nombre supérieur autorisé par l'inspecteur du travail.

L'inclusion du paiement des heures supplémentaires dans la rémunération forfaitaire ne se présume pas ; elle résulte d'un accord de volonté non équivoque des parties, concrétisée par une disposition expresse du contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

Ladite rémunération forfaitaire doit être au moins égale au salaire minimum conventionnel applicable au salarié, majoré des heures supplémentaires comprises dans l'horaire de travail pour lequel le forfait a été convenu.

Le bulletin de salaire doit faire apparaître le nombre moyen mensuel d'heures de travail, supérieur à la durée légale du travail, sur la base duquel le salaire forfaitaire a été convenu.

Durée maximale quotidienne : 10 heures

Durée maximale hebdomadaire : 48 heures ou 44 heures sur douze semaines consécutives, sauf dérogation dans les conditions prévues par la loi.

3/ - Salariés concernés par un forfait horaire annuel

Il s'agit de salariés rémunérés sur la base d'un forfait annuel en heures.

a) - salariés concernés

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

- salariés ayant la qualité de cadre, au sens de la Convention Collective des industries des jeux, jouets et articles de puériculture, c'est à dire les salariés relevant de la catégorie VI de la grille des classifications et qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés et qui, pour l'accomplissement de l'horaire de travail auquel ils sont soumis, disposent en application de leur contrat de travail, d'une certaine autonomie définie par la liberté qui leur est reconnue dans l'organisation de leur emploi du temps par rapport aux horaires, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'a posteriori ;
- salariés itinérants n'ayant pas la qualité de cadre relevant des catégories IV et V de la grille des classifications et à condition qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités découlant de leur contrat de travail, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne puisse être déterminé qu'a posteriori.

b) - durée annuelle du travail

Conformément à l'article L. 212-15-3 , II du Code du travail, l'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu peut varier, d'une semaine sur l'autre, dans le cadre de l'année, pour s'adapter à la charge de travail sous réserve que soit respecté, dans le cadre de l'année, l'horaire hebdomadaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu, multiplié par le nombre de semaines travaillées. Ledit forfait résulte d'un accord de volonté non équivoque des parties, concrétisée par une disposition expresse du contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

Ledit volume moyen sur une année ne peut excéder le volume moyen hebdomadaire légal de 35 heures majoré du contingent annuel d'heures supplémentaires applicable.

Durée maximale journalière : 10 heures.

Durée maximale hebdomadaire : 48 heures ou 44 heures sur douze semaines consécutives,

sauf dérogation dans les conditions prévues par la loi.

Durée maximale annuelle : 1 600 heures normales de travail effectif, majorée du contingent annuel d'heures supplémentaires applicable.

Le nombre de semaines travaillées est calculé comme suit :

52 semaines moins les semaines de congés payés légaux, ainsi que les jours fériés chômés tombant les jours pouvant être travaillés, sans préjudice des congés conventionnels dont pourrait bénéficier le salarié concerné, en application de l'article VII 9 de la Convention Collective.

Ladite durée annuelle déterminée ci-dessus s'adresse à des salariés ayant des droits complets en matière de congés légaux et conventionnels ainsi qu'en matière de jours fériés.

L'horaire de travail peut être réparti sur certains ou tous les jours ouvrables de la semaine en fonction de la charge de travail.

L'employeur est tenu d'établir un document de contrôle de la durée réelle du travail : durée quotidienne et hebdomadaire du travail. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

c/ - rémunération

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu.

Le paiement des heures supplémentaires et de leur majoration y compris la bonification prévue par l'article L. 212-5-1 , du Code du travail, pour les quatre premières heures supplémentaires, dans l'hypothèse d'un accord collectif prévoyant leur , est inclus dans ladite rémunération forfaitaire.

Cette rémunération forfaitaire ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant à la durée légale du travail majorée du contingent annuel d'heures supplémentaires applicable.

L'indemnisation des absences se fera dans les conditions prévues par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, sur la base de la rémunération lissée.

Les heures d'absence sont déduites de la rémunération au moment de l'absence, sur la base du quotient du salaire mensuel par le nombre moyen mensuel (*) d'heures de travail correspondant

(*) (horaire moyen hebdomadaire X 52)



Le bulletin de paye doit faire apparaître le nombre moyen mensuel d'heures de travail sur la base duquel le salaire forfaitaire a été convenu.

Les dispositions du présent article ne sont pas soumises aux règles prévues par l'article L. 212-8 du Code du travail, ni à celles du paragraphe troisième de l'Avenant n° 18 de la Convention Collective, conclu le 22 juin 1999.

4 - Salariés concernés par un forfait annuel en jours

a) - salariés concernés

Les salariés ayant la qualité de cadre, au sens de la Convention Collective des industries de jeux, jouets et puériculture, c'est à dire les salariés relevant de la catégorie VI de la grille des classifications, qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable, au sein de l'atelier, du service, ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, de telle sorte que la durée de leur temps de travail ne soit pas prédéterminée.

Peuvent ainsi convenir d'une rémunération forfaitaire en jours les salariés cadres qui disposent effectivement d'une plus grande autonomie définie par la liberté qui leur est accordée dans l'organisation de leur emploi du temps. La présence au travail, quoique nécessaire, n'est pas l'élément déterminant de l'évaluation de la bonne réalisation ou de l'exécution de la mission.

b) - durée annuelle du travail

Durée maximale annuelle : 217 jours.

Cette durée maximale est calculée comme suit : nombre total des jours de l'année duquel se déduisent les jours de repos hebdomadaire, les jours de congés légaux et les jours de réduction d'horaire, sans préjudice des congés conventionnels dont pourrait bénéficier le salarié concerné, en application de l'article VII 9 de la Convention Collective.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours travaillés est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux auxquels ils ne peuvent prétendre.

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours ouvrables de la semaine, en journées ou en demi-journées de travail.

Le salarié doit bénéficier d'un repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par la législation.

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

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

Le salarié peut affecter les journées ou demi-journées de repos non prises dans l'année civile, à un compte épargne temps, dans la limite de six jours. Dans tous les cas, la mise en oeuvre de ce type de forfait devra se traduire par une baisse réelle de la charge de travail.

c) - rémunération

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

Ladite rémunération forfaitaire ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel applicable au salarié pour la durée légale du travail, majorée de 10 %.

Elle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la paye considérée.

Pendant les périodes où le salarié est tenu de fournir la prestation de travail correspondant à la mission qui lui a été confiée, aucune suspension du contrat de travail inférieure à une

journée entière ou à une demi-journée, selon la répartition choisie par le contrat de travail, ne peut entraîner une retenue sur salaire. La valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 22, et la valeur d'une demi-journée en le divisant par 44.

Le bulletin de paye doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail en précisant ce nombre.

Le choix de cette formule de forfait en cours de contrat de travail, pour un salarié soumis à un horaire, ne peut entraîner une baisse du salaire réel en vigueur à la date de ce choix, quelle que soit la base horaire sur laquelle ce salaire avait été fixé.

_ Deuxième - Compte épargne temps

A partir d'une ancienneté minimale de deux années dans l'entreprise, le salarié qui le désire peut demander l'ouverture d'un compte épargne temps.

1/ - Procédure d'ouverture et tenue du Compte épargne temps

- La décision d'ouverture du compte et son alimentation sont à l'initiative exclusive du salarié. L'employeur ne peut refuser à un salarié l'ouverture d'un compte épargne temps.

- Le salarié qui souhaite ouvrir un compte épargne temps doit en informer individuellement son employeur par écrit en précisant quels sont les droits qu'il entend affecter au compte épargne temps. Le choix des éléments à affecter au compte épargne temps est fixé par le salarié pour 12 mois. Le salarié qui souhaite modifier ce choix pour l'année suivante le notifie à son employeur avant la fin de chaque échéance annuelle. A défaut, les éléments constitutifs du compte épargne temps sont reconduits tacitement.

- Toutefois, le salarié pourra revenir sur ses choix avant cette échéance dans les cas suivants :

- invalidité du salarié ou de son conjoint
- décès du conjoint
- cessation du contrat de travail du conjoint suite à son licenciement.

2/ - Éléments constitutifs du Compte épargne temps

- le report des jours de repos supplémentaires issus de la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail, tel que prévu aux paragraphes deuxième, cinquième, sixième et septième des avenants n° 18 conclu le 22 juin 1999, et du présent Avenant à la Convention Collective.

- un repos compensateur qui, en vertu de l'article L. 212-5, peut remplacer tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, dans les conditions fixées par le paragraphe septième de l'avenant n° 18 conclu le 22 juin 1999, et du présent Avenant à la Convention Collective.

- les heures de repos acquises au titre de la bonification attribuée pour les quatre premières heures supplémentaires (36^{ème} à 39^{ème} heure).

Au total, ces trois sources d'alimentation ne peuvent excéder 12 jours par an. L'employeur peut compléter le crédit inscrit au compte épargne temps dans les conditions prévues le cas échéant, par accord d'entreprise.

3/ - Utilisation du compte épargne temps et situation du salarié

Le compte épargne temps peut être utilisé pour financer tout ou partie d'un passage à temps partiel ou d'un congé sans solde, cela pour une durée minimale de 2 mois, et au titre de :

- congé parental d'éducation,
- congé pour création d'entreprise,

- congé sabbatique,
- congé sans solde pour convenance personnelle,
- congé de fin de carrière (cessation progressive ou totale d'activité de salariés âgés de plus de 50 ans).

Le congé pour fin de carrière peut être d'une durée maximale d'une année, et être accolé au départ en retraite ou en préretraite. La demande doit en être faite à l'employeur six mois avant la date de départ. [Dans cette hypothèse, les délais dérogatoires de 2 et 5 ans relatifs à la prise des congés, sont applicables.](#)

Les modalités de prise de congés parental, pour création d'entreprise, sabbatique, sont celles définies par la loi et la réglementation en vigueur.

Les autres congés doivent être demandé trois mois avant la date prévue pour le départ en congé. Le départ effectif en congé pour convenance personnelle, peut être reporté par l'employeur dans la limite de 6 mois, dès lors que l'absence du salarié a des conséquences préjudiciables au bon fonctionnement du service.

La tenue du compte individuel incombe à l'employeur, qui doit communiquer chaque année aux salariés le solde de leur compte.

Le compte épargne temps est exprimé, en jours de repos, qui sont valorisés sur la base du salaire journalier que perçoit le salarié au moment de la prise dudit congé.

Le congé devra être pris dans un délai de 2 ans à compter du jour où le salarié aura accumulé dans son compte épargne temps, un total de 2 mois. Ce délai est porté à 5 ans pour les salariés ayant des enfants âgés de moins de 16 ans ou pour ceux dont l'un des parents est dépendant.

A l'issue du congé, sauf lorsque le compte épargne temps précède une cessation volontaire d'activité, telle qu'un congé de fin de carrière, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

4/ - Absence d'utilisation, renonciation à l'utilisation, transfert du compte épargne temps

> Rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant équivalent aux droits acquis dans le cadre du compte épargne temps à la date de la rupture.

> Renonciation à l'utilisation

Le salarié a la possibilité de renoncer en tout ou partie à l'utilisation du compte épargne temps à l'issue, d'une période de deux années à compter de la création de son droit. Dans cette hypothèse il peut solder ses droits acquis soit en prenant un congé unique, soit en prenant un congé échelonné et cela avec l'accord de l'employeur.

Il devra notifier par écrit à l'employeur sa demande en observant un délai de prévenance de 4 mois et joindre à celle-ci un justificatif de sa demande. Sauf accord particulier comme indiqué ci-avant, la part ou la totalité du compte épargne temps à laquelle le salarié a renoncé donne droit à une indemnité calculée et versée selon les modalités définies ci-dessus.

Une fois par an, le salarié a la possibilité de renoncer et donc de faire liquider son compte épargne temps. Dans l'hypothèse où le compte épargne temps est alimenté par des jours de repos supplémentaires, les heures correspondantes devront être prises en temps de repos équivalent.

> Transfert du compte

L'ensemble des droits acquis par le salarié au titre du compte épargne temps est transféré en cas de mutation du salarié dans un autre établissement ou dans une filiale du même groupe.

> Garantie

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne temps sont garantis par l'assurance des créances des salariés dans les conditions de l'article L. 143-II-I du Code du travail.

Troisième - Date d'application

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à la date de publication de l'arrêté d'extension.

Les parties signataires s'engagent à faire un bilan intermédiaire dans un délai de six mois puis un bilan général à l'expiration d'une année à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, relatif à l'application des dispositions dudit accord.

Ledit accord est conclu une durée indéterminée, il pourra être dénoncé par les parties signataires conformément aux dispositions de l'article I-4 de la Convention Collective.

Les accords d'entreprises conclus avant l'entrée en vigueur dudit accord, conservent tous leurs effets.

Le présent accord national, établi en vertu des articles L. 132-10 du Code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des Organisations syndicales signataires et être déposé dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du Code du travail.

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Avenant n° 32 du 10 juin 2009

(Étendu par arr. 1^{er} févr. 2010, JO 9 févr.)

Préambule

Dans le prolongement :

- de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
- de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
- de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes,

Les partenaires sociaux affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelle est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Ils considèrent qu'il est de leur responsabilité de promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle et de développer une réelle égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de formation, de conditions de travail, d'évolution professionnelle et de rémunération.

Ils demandent aux entreprises de s'engager à sensibiliser l'encadrement et les personnels en charge du recrutement à la notion d'égalité professionnelle, et plus particulièrement les

équipes techniques en ce qui concerne les stéréotypes relatifs aux métiers d'hommes/métiers de femmes.

Ils demandent aussi aux entreprises de veiller particulièrement à :

- Garantir des niveaux de rémunérations équivalents entre les hommes et les femmes ;
- Favoriser des carrières professionnelles semblables, avec des possibilités d'évolution identiques.

Les signataires estiment que le présent accord représente une réelle opportunité de dialogue et de dynamisme dans les entreprises ;

À propos du bilan et du diagnostic convenu par les partenaires sociaux, ceux-ci s'appuieront sur les éléments susceptibles d'être apportés par l'Observatoire des Métiers et des Qualifications.

Article I Recrutement

En vue d'assurer un recrutement équilibré au sein de la branche, les partenaires sociaux soulignent que les critères déterminant du recrutement sont les compétences et les qualifications du candidat (y compris l'expérience professionnelle). À cet égard, la branche se fixe comme objectif que le recrutement au sein de l'entreprise reflète le plus possible la répartition des candidatures entre les hommes et les femmes candidats, à profil équivalent.

Dans cet esprit, les offres d'emploi externes doivent être rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines doivent être analysées selon les mêmes critères. À cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences.

Les entreprises de la branche feront en sorte que les processus de recrutement externes mais aussi internes se déroulent dans les mêmes conditions pour les hommes et les femmes.

Au cours de l'entretien d'embauche, l'entreprise ne peut demander que des informations, écrites ou orales, ayant trait à l'exercice de l'emploi dans le but d'apprécier la capacité du candidat à occuper l'emploi proposé.

Aucune information d'ordre personnel sur le candidat ne peut être collectée par l'entreprise sans que ce dernier en soit informé préalablement. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. En conséquence, il lui est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Article II Formation

Les partenaires sociaux soulignent que la formation professionnelle constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Par le développement des compétences, la formation professionnelle concourt au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans le déroulement de leur carrière.

C'est pourquoi, les signataires du présent accord réaffirment leur volonté de :

- promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle, tout en prenant en compte les contraintes liées à la vie familiale,
- demander aux entreprises un égal accès des femmes et des hommes :
 - aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de bilan de compétences,
 - Aux contrats et périodes de professionnalisation.

De façon générale, les entreprises sont garantes que le plan de formation ainsi que les actions de formation projetées, tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Les périodes de congé maternité, d'adoption et congé parental permettent d'acquérir des droits au DIF, conformément aux dispositions légales.

Par la formation, l'entreprise veille à maintenir les conditions d'une bonne polyvalence permettant une possibilité d'égal accès des femmes et des hommes à tous les emplois.

Les salariés à temps partiel bénéficient du même accès à la formation professionnelle continue que les salariés à temps plein.

L'offre de formation à distance ou toute autre offre de formation facilitant l'accès à la formation doivent être développées afin de faire face aux contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques.

Article III

Déroulement de carrière

Les femmes et les hommes doivent être en mesure, à compétence égale, d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

Les entreprises doivent veiller à ce que les postes de travail à pourvoir soient portés à la connaissance de l'ensemble du personnel afin qu'il puisse faire éventuellement acte de candidature.

Les intitulés et les contenus des postes de travail et les critères retenus dans les définitions d'emploi ne doivent conduire à aucune discrimination sexuée.

Elles mettront en œuvre les mesures permettant à l'ensemble des salariés (hommes et femmes) de mieux appréhender la diversité des métiers, et par voie de conséquence, d'élargir leurs possibilités d'évolution professionnelle.

Les entreprises veilleront aussi à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, les congés de maternité, d'adoption et les congés parentaux soient sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés concernés.

L'entreprise favorisera une représentation équilibrée femmes / hommes lors de l'attribution de postes à responsabilité.

Article IV

Organisation, aménagement et conditions du travail

L'entreprise s'efforcera de favoriser des aménagements d'horaires individuels et notamment l'accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes. Les signataires rappellent à cet égard que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps à temps complet, et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut dans la même

entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leurs catégories professionnelles ou d'un emploi équivalent.

L'entreprise s'efforcera de favoriser les solutions d'organisation et d'aménagement, permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle sans faire obstacle à l'évolution de carrière professionnelle.

Afin de favoriser la mixité de l'accès aux postes de travail, le CHSCT (ou, en son absence les délégués du personnel) sera informé et consulté pour examiner les modalités d'organisation du travail et d'aménagement des postes, notamment en terme de contraintes physiques

Article V **Égalité salariale**

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Les parties signataires adhèrent aux stipulations figurant dans l'Accord National Interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, qui prévoient que les branches et les entreprises doivent faire de la réduction des écarts constatés en termes de rémunérations une priorité.

Elles rappellent que les disparités de rémunération ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et pour les hommes. Les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes. Ils ne doivent pas non plus être discriminants pour les salariés ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Il est rappelé qu'à l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption, la rémunération du salarié fait l'objet d'un examen et est réévaluée conformément aux textes légaux qui précisent que cette rémunération est «majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise».

Si à compétence et ancienneté égales, et pour les salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit vérifier les raisons de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucune raison objective ne les justifie, l'entreprise doit faire de la réduction de ces écarts une priorité en prenant les mesures appropriées.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est rappelé que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent négocier chaque année pour analyser la situation et, le cas échéant, définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010, dans le cadre des négociations sur les salaires.

Article VI **Sensibilisation, communication et orientation professionnelle**

Les parties signataires s'accordent sur le fait que la sensibilisation de tous les acteurs, au sein de la branche, aux thèmes de la mixité et de l'égalité professionnelle femmes / hommes est indispensable en vue de traduire concrètement les principes énoncés par le présent accord et déclinés par les entreprises.

Ils s'engagent à améliorer la communication sur le thème de l'égalité professionnelle femmes / hommes par des actions de communication pour diffuser les bonnes pratiques et les évolutions constatées au sein des entreprises de la branche.

Dans le même esprit, les parties signataires encouragent les entreprises et les comités d'entreprise à favoriser les actions d'information sur les métiers du jouet et de la puériculture en faveur des salariés et plus généralement en faveur des jeunes.

Au plan de la branche, le principe de l'égalité professionnelle doit être pris en compte dans toutes les négociations de branche. L'Observatoire des Métiers et des Qualifications remettra au plus tard au 31 décembre 2009 un rapport sur la situation comparée des emplois femmes / hommes dans l'industrie Jouet - Puériculture (Bilan et diagnostic). Ce rapport s'inspirera des indicateurs retenus dans le rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux disposeront ainsi d'un outil d'analyse et de suivi de l'application du principe d'égalité professionnelle femme / homme dans notre branche.

Les partenaires sociaux s'engagent à examiner au cours du premier semestre 2010, les résultats quantitatifs de l'Observatoire des Métiers afin de négocier le cas échéant, les aménagements nécessaires au présent accord.

Article VII

Dépôt et extension

Le présent accord national sera déposé et soumis à la procédure d'extension conformément aux dispositions du Code du Travail.

Il est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales signataires.

Emploi des seniors

Avenant n° 39 du 25 novembre 2009

(Étendu par arr. 16 mars 2010, JO 23 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2010)

Préambule

Vu la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites dont l'objet est de favoriser la poursuite de l'activité professionnelle de salariés de 50 ans et plus,

Vu les dispositions des accords interprofessionnels du 20 septembre et du 5 décembre 2003 relatifs à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle,

Vu la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle continue tout au long de la vie et au dialogue social,

Vu les dispositions de l'accord interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors en vue de promouvoir leur maintien et leur retour à l'emploi signé définitivement le 9 mars 2006 et étendu le 12 juillet 2006,

Vu la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 relative à l'emploi des seniors,

Vu les décrets n° 2009-560 et 564 du 20 mai 2009.

Les partenaires sociaux entendent participer, dans leur domaine de compétence, à la réalisation de l'objectif de maintien dans l'emploi ou de reprise d'emploi des salariés (note 1)

(1) NB : Les termes «le salarié» ou «les salariés» s'entendent aussi bien des salariés femmes que des salariés hommes.

âgés de 50 ans et plus, qualifiés de seniors.

L'amélioration du taux d'emploi des personnes de 55 ans et plus, désignées plus communément seniors, constitue un levier de croissance à moyen et long terme des entreprises.

Le relèvement du taux d'emploi des seniors ne passe pas seulement par le maintien dans l'emploi occupé. Il suppose aussi de faire en sorte que les entreprises et les salariés aient un intérêt réel et partagé à poursuivre leurs relations de travail, le cas échéant en les faisant évoluer par des actions d'adaptation et en développant les possibilités de mobilité professionnelle interne ou externe.

L'amélioration du taux d'emploi des seniors est aussi liée à la capacité et à la motivation des salariés à s'adapter aux évolutions de leur métier et à être en mesure de changer d'emploi.

Les signataires soulignent l'importance et la nécessité de développer une gestion des parcours professionnels tout au long de la vie.

Enfin, les conditions de maintien et d'évolution dans l'emploi des salariés de 45 ans et plus sont prises en compte également dans le cadre des mesures d'accompagnement de la deuxième partie de carrière et d'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles.

Entreprises concernées

Les dispositions du présent accord sont applicables aux entreprises ayant un effectif de 50 salariés et plus.

Les entreprises de 300 salariés et plus, qui concluent un accord relatif à l'emploi des seniors, ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord de branche pour ceux des thèmes qu'elles reprendront dans leur accord.

Article I Principes Généraux

L'emploi des seniors appelle à un véritable changement de mentalité de la collectivité et à une remise en cause des comportements de sélectivité dans le marché du travail. Ceci est d'autant plus nécessaire que le nombre de salariés actifs diminuera dans les décennies à venir.

Le présent accord a pour objet de favoriser la poursuite d'activité professionnelle ou la reconversion des salariés âgés de 55 ans et plus, qualifiés de seniors. Le plan d'action proposé résulte d'une concertation entre les partenaires sociaux au niveau de la branche et doit être mis en place au niveau des entreprises. Par ailleurs, une réflexion sera portée sur l'activité des salariés âgés de 50 ans et plus de nature à mieux assurer leur parcours professionnel.

La proportion des salariés âgés de 55 ans et plus sera au moins équivalente à 10 % de l'effectif de la branche dans la période définie à l'article X du présent accord.

Une campagne de sensibilisation sur l'activité des seniors doit être mise en œuvre par les partenaires sociaux dans les établissements ainsi que l'accompagnement de la transition

entre le statut d'actif et de retraité. Elle suppose que l'employeur, les représentants du personnel et les salariés reconnaissent l'intérêt pour la collectivité de lutter contre les discriminations liées à l'âge et de faire évoluer les relations de travail avec les seniors.

Article II

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Article II.1 - Mettre en œuvre une gestion anticipative des emplois et des compétences

Les partenaires sociaux insistent sur la nécessité pour les employeurs de développer une gestion des parcours professionnels tout au long de la vie, et de mettre en œuvre une démarche de gestion anticipative des emplois et de développement des compétences.

Pour ce faire, sur la base des informations fournies par l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications mis en place dans la branche s'appuyant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les partenaires sociaux définiront des objectifs de progrès de l'emploi des seniors dans une optique de gestion efficace des âges.

La Commission Paritaire mettra en place un indicateur permettant aux entreprises de suivre le taux de mobilité professionnelle et d'évolution professionnelle par tranches d'âge et notamment pour les salariés âgés de 45 ans et plus.

Les entreprises, et particulièrement les PME, peuvent solliciter une aide de l'État pour l'élaboration de plans de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences. Ce dispositif public est destiné à accompagner les entreprises dans la gestion de leur problématique d'emploi (gestion des pyramides des âges, adaptation des compétences, organisation du travail,...), et notamment des possibilités d'évolution de carrière de seniors.

À ce titre, 10 % des entreprises solliciteront une aide de l'État pour une démarche GPEC. L'indicateur associé sera le nombre de demandes d'aide faites au niveau de la branche.

Les travaux relatifs à la gestion des pyramides des âges conduits par l'Observatoire Prospectif sur les Métiers et les Qualifications seront diffusés à la Commission Paritaire et aux entreprises.

Article II.2 - Les entretiens professionnels de deuxième partie de carrière

Comme prévu par l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 sur la formation et ses avenants ainsi que par l'article 12 de l'accord de branche du 9 novembre 2004, chaque salarié a droit, à l'occasion de son 45^{ème} anniversaire et ensuite tous les 5 ans, à un entretien professionnel de deuxième partie de carrière.

Cet entretien professionnel de deuxième partie de carrière, distinct des entretiens d'évaluation éventuellement mis en place par l'entreprise, a lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant.

Pour des raisons pratiques, dans les entreprises de la branche, ces entretiens peuvent être regroupés sur la même période.

L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière a lieu pendant le temps de travail.

Lorsque l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière a lieu à l'initiative du salarié, celui-ci informe par écrit le chef d'entreprise de son intention d'organiser un entretien professionnel de deuxième partie de carrière. Ce courrier doit être adressé au moins un mois avant la date de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière.

L'entretien professionnel de deuxième partie de carrière a pour objet de faire le point avec son responsable hiérarchique sur :

- La situation du salarié au regard de l'évolution des métiers et de ses perspectives d'emploi dans l'entreprise ;
- Les compétences du salarié et ses besoins en formation ;
- Les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout long de leur vie professionnelle ;
- L'identification des objectifs de formation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre de se maintenir et de s'adapter à l'évolution de son poste de travail, de renforcer sa qualification ou de développer ses compétences dans le cadre des actions prioritaires définies au niveau de la branche ;
- L'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- Les initiatives du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation selon les modalités prévues à l'article 5 de l'accord de branche du 21 juin 2005 relatif au DIF ;
- Les conditions de réalisation de la formation ;
- L'évolution des conséquences du vieillissement sur l'organisation du poste de travail.

Les besoins de formation peuvent être ainsi mis en œuvre dans le cadre des dispositifs rappelés dans les accords de branche sur la formation, le DIF et la professionnalisation.

Les conclusions de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière pourront faire l'objet d'un compte rendu signé des deux parties. Le salarié dispose de la faculté d'annexer ce compte rendu au passeport formation qu'il a pris l'initiative d'établir.

Les instances représentatives du personnel seront informées des modalités de mise en œuvre de ces entretiens professionnels de deuxième partie de carrière dans l'entreprise au moins une fois par an.

Le personnel chargé au sein de chaque entreprise, de ces entretiens professionnels de deuxième partie de carrière, pourra, si nécessaire, bénéficier d'une formation prise en charge sur les différents dispositifs de la formation professionnelle continue.

Au niveau de la branche, le nombre d'entretiens professionnels de deuxième partie de carrière concernant les salariés âgés de 45 ans et plus sera augmenté de 3 %.

L'indicateur permettant de suivre cet objectif sera le pourcentage d'augmentation du nombre d'entretiens professionnels de deuxième partie de carrière annuels relatifs aux seniors.

Article III

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Les partenaires sociaux signataires engagent les entreprises et les salariés à mener une réflexion sur l'amélioration des conditions de travail des seniors. À cet effet, elles associeront le CHSCT et le comité d'entreprises ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel.

Une information spécifique relative au travail des seniors (salariés âgés de 45 ans et plus) devra être incluse dans le rapport annuel du CHSCT, présentant notamment les mesures engagées en faveur de l'amélioration des conditions de travail des seniors. Le CHSCT sera également consulté pour :

- Identifier les principaux facteurs de pénibilité ;
- Proposer des solutions d'adaptation des postes concernés pour réduire celle-ci, en particulier lorsqu'ils sont confiés à des seniors ;
- En assurer un suivi spécifique.

L'amélioration des conditions de travail doit se faire dans une double perspective : la prévention des facteurs de pénibilité et les corrections éventuelles lorsqu'elles s'imposent. La prévention passe avant tout par un dialogue social entre l'employeur et les instances représentatives du personnel sur les méthodes de travail et les choix d'actions qu'ils souhaitent définir.

À ce titre, les entreprises s'engagent à réunir une fois par an, les instances représentatives du personnel compétentes. L'indicateur est le nombre de réunions réalisées sur l'ensemble des entreprises de la branche, durant la période triennale.

Article IV

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir l'accès de tous les salariés, sans considération d'âge, à la formation professionnelle continue et aux dispositifs permettant de contribuer à la sécurisation des parcours professionnels.

À cette fin, la branche professionnelle veille particulièrement à l'accès aux formations professionnelles et aux dispositifs permettant de poursuivre l'activité professionnelle, en suivant la proportion des salariés de 45 ans et plus accédant aux périodes de professionnalisation, prises en charge par l'OPCA de branche.

Article IV.1 - Bilan de compétences

À compter de son 45^{ème} anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative, et sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences. Ce bilan de compétences contribue à définir un projet professionnel et à identifier des actions de formation possibles, tant pour valider une VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) que pour une mobilité professionnelle.

Le bilan de compétences sera réalisé, dans la mesure du possible, pendant le temps de travail et reste limité, dans ce cas, à 21 heures.

Les financements liés à ces bilans de compétences peuvent être assurés soit par l'entreprise, dans le cadre de sa contribution au développement de la formation professionnelle continue soit par l'OPCA de branche - dans le cadre du plan de formation ou du DIF ou par le FONGECIF qui devra assurer une prise en charge accélérée des dossiers de demandes de salariés de 45 ans et plus.

La branche lancera une campagne de communication nationale afin de mieux faire connaître aux salariés et aux entreprises ce dispositif. Le bilan de compétences étant à la seule initiative du salarié, l'entreprise s'engage à informer une fois par an l'ensemble des salariés, de la possibilité pour eux, d'effectuer un bilan de compétences. Lesdites communications seront réalisées une fois par an et leur suivi se fera par la mise en place d'un tableau de bord permettant de chiffrer les objectifs d'échéance de sa diffusion.

L'indicateur est le nombre de campagnes de communication nationale et d'information au sein des entreprises, effectué sur la période triennale.

Un autre indicateur est le nombre de bilans de compétence réalisés pendant le temps de travail.

Article IV.2 - Validation des Acquis de l'Expérience

Tout salarié peut demander à bénéficier d'une validation des acquis de l'expérience mise en œuvre dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail.

Le financement est pris en charge tel que défini à l'article précédent.

Une mise à disposition de moyens matériels pourra être mise en place par l'employeur, le cas échéant, en fonction des possibilités de l'entreprise.

L'exercice de ce droit et ses modalités de mise en œuvre feront l'objet d'une négociation ultérieure par les partenaires sociaux.

La branche lancera une campagne de communication nationale afin de mieux faire connaître aux salariés et aux entreprises ce dispositif. La validation des acquis de l'expérience étant à la seule initiative du salarié, l'entreprise s'engage à informer une fois par an l'ensemble des salariés, de la possibilité pour eux, d'effectuer une validation des acquis de l'expérience. Lesdites communications seront réalisées une fois par an et leur suivi se fera par la mise en place d'un tableau de bord permettant de chiffrer les objectifs d'échéance de leurs diffusions.

L'indicateur est le nombre de campagnes de communication nationale et d'information effectuées au sein des entreprises sur la période triennale.

Un autre indicateur est le nombre de VAE réalisés durant la période triennale, dont le suivi est assuré par l'OPCA de branche.

Article IV.3 - Droit individuel à la formation

Les demandes d'utilisation du droit au DIF présentées par des salariés âgés de 45 ans et plus pour faciliter leur mobilité professionnelle sur un projet identifié, bénéficient d'une priorité d'examen, notamment si les emplois tenus sont identifiés comme fragilisés ou menacés par la branche.

Par dérogation à l'article 5 de l'accord de branche relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle et le renforcement de leurs qualifications, le DIF ne peut être refusé qu'une fois pour un salarié de 50 ans et plus, quand il participe à un parcours certifiant en complément de périodes de professionnalisation.

Le nombre de DIF concernant les seniors doit représenter 10 % de l'ensemble des DIF réalisés dans la branche.

L'indicateur associé permettant de suivre ledit objectif sera le nombre de DIF réalisés par les seniors, les données étant communiquées par l'OPCA de la branche.

Article IV.4 - Période de professionnalisation

La période de professionnalisation peut contribuer au maintien dans l'emploi des salariés de 45 ans et plus et à les motiver dans la définition de leur deuxième partie de carrière.

Ainsi un accès prioritaire à la période de professionnalisation sera réservé pour les actions de formation identifiées dans le cadre de l'entretien visé à l'article II.2 . Ces périodes de professionnalisation viseront majoritairement des qualifications et certifications, notamment reconnues dans la branche le cas échéant.

Les périodes de professionnalisation constituent un dispositif adapté aux seniors en vue de leur maintien dans l'emploi et de leur mobilité professionnelle.

Ces périodes de professionnalisation viseront majoritairement des qualifications et certifications, notamment reconnues dans la branche lorsqu'elles existent.

Les parties signataires du présent accord ont pour objectif de développer le nombre de périodes de professionnalisation conclu par les salariés de 45 ans et plus dans les entreprises de la branche en s'appuyant sur une information diffusée par l'OPCA de branche.

Le nombre de périodes de professionnalisation suivies par les seniors représentera 10 %, au niveau de la branche, de l'ensemble des périodes de professionnalisation prises en charge par l'OPCA de la branche. L'indicateur retenu est le nombre de périodes de professionnalisation réalisées par les seniors.

Pour mesurer cet objectif, les parties s'appuient sur les données fournies à la Commission Paritaire, par l'OPCA de branche et par l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications.

Article IV.5 - Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation constitue un dispositif prioritaire pour favoriser le retour à l'emploi des salariés de 45 ans et plus, privés d'emploi en leur assurant une qualification.

Ainsi les parties signataires du présent accord ont pour objectif de développer le nombre de contrats de professionnalisation conclu par les salariés de 45 ans et plus dans les entreprises de la branche, par une information régulière des entreprises par l'OPCA de branche.

La POE, (Préparation Opérationnelle à l'Emploi), définie dans l'ANI Formation du 7 janvier 2009, article 21, constitue aussi un dispositif à utiliser pour le recrutement des salariés de 50 ans et plus ainsi que le contrat de professionnalisation adulte.

Les partenaires sociaux de la branche, après étude statistique et de faisabilité en Commission Paritaire, examineront lors de la prochaine négociation relative à la formation, les moyens de favoriser l'accès des seniors au contrat de professionnalisation.

Le nombre de contrats de professionnalisation concernant les seniors devra progresser de 10 % au niveau de la branche, l'indicateur retenu étant le nombre de contrats de professionnalisation concernant les seniors.

Pour mesurer cet objectif, la Commission Paritaire s'appuie sur les données fournies par l'OPCA de branche et l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications.

Article IV.6 - Passeport formation

Afin de favoriser sa mobilité professionnelle, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties signataires souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir un passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Le passeport formation recense notamment :

- les diplômes et titres obtenus dans le cadre de la formation initiale,
- les expériences professionnelles consécutives à des stages en entreprise,
- les certifications à finalité professionnelle, les diplômes ou les titres acquis en formation continue et par la validation des acquis de l'expérience,
- la nature et la durée des actions de formation suivies dans le cadre de la formation continue,
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise avec les connaissances, compétences et aptitudes professionnelles qu'ils impliquent ;

- les formations réalisées dans le cadre des mandats de la représentation du personnel.

Les conclusions de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière, prévus à l'article II.2 dudit accord, et éventuellement le compte-rendu du bilan de compétences, prévu à l'article IV.1 du présent accord, pourront être inscrites dans une annexe séparée au passeport formation.

La réalisation du passeport formation pourra se mettre en œuvre individuellement ou collectivement.

La branche lancera une campagne nationale afin de mieux faire connaître ce dispositif aux salariés et aux entreprises. L'entreprise s'engage à informer une fois par an l'ensemble des salariés, de la possibilité pour eux, d'établir un passeport formation. Lesdites communications seront réalisées une fois par an et leur suivi se fera paria mise en place d'un tableau de bord permettant de chiffrer les objectifs d'échéance de leurs diffusions.

L'indicateur est le nombre de campagnes de communication nationale et d'information au sein des entreprises, effectué sur la période triennale.

Article IV.7 - Budget

Les financements assurés au titre des articles,

IV.1 - Bilan de compétences,

IV.3 - Droit individuel à la formation,

IV.4 - Période de professionnalisation,

IV.5 - Contrat de professionnalisation,

Doivent représenter au minimum 5 % du budget géré à ce titre par l'OPCA de branche.

L'indicateur associé permettant de suivre ce dispositif chiffré est le montant, au niveau de la branche, du budget de formation consacré à la réalisation dudit objectif.

Article IV.8 - Information des institutions représentatives du personnel

Lors de la consultation annuelle des représentants du personnel sur le plan de formation pour l'année à venir, l'entreprise communiquera les informations relatives aux effectifs concernés par le présent accord répartis par catégorie professionnelle et par âge.

Article V

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Organiser la transmission des savoirs et des savoir-faire au sein de l'entreprise doit constituer un objectif prioritaire de la gestion du personnel.

L'article 6b de l'accord de branche du 9 novembre 2004 relatif à la professionnalisation définit les conditions de déploiement de la fonction tutorale. L'exercice de la mission ainsi confiée au salarié devra être pris en compte dans l'appréciation de ses résultats individuels.

Le maintien de cette compétence s'appuiera sur des formations adaptées, sur des échanges entre tuteurs, sur des moyens mis à disposition tant matériels que pédagogiques. La branche s'attachera à contribuer à l'accès à ces formations et supports.

La transmission des savoirs et compétences doit se concevoir dans le sens descendant du senior vers le nouveau mais aussi remontant pour transmettre des acquis concernant notamment des nouveautés.

La fonction de tuteur sera assurée par des seniors (salariés de 45 ans et plus) à hauteur de 15 % de l'ensemble des tuteurs.

L'indicateur retenu sera la statistique du nombre de seniors concernés par la fonction tutorale, cela au niveau de la branche.

Article VI Bilan retraite

Au vu des informations qui lui sont fournies par les régimes de sécurité sociale auxquels il a cotisé et ses caisses de retraite complémentaire, à titre strictement personnel et dont il est le seul propriétaire, le salarié de 55 ans et plus peut, à sa demande, faire le point avec son responsable hiérarchique des modalités de sa fin de carrière, à l'occasion de l'entretien professionnel visé à l'article II.2 du présent accord.

Le nombre de bilan de retraite sera augmenté de 20 %. L'indicateur retenu par les partenaires sociaux est le nombre de bilans réalisés au niveau de la branche.

Article VII Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

D'un commun accord, il peut être signé un avenant au contrat de travail entre un salarié âgé d'au moins 58 ans et son employeur pour aménager son contrat de travail afin d'organiser sa fin de carrière.

L'aménagement se traduit par une réduction du temps de travail convenue entre les parties, sous forme de mise en place d'un temps partiel qui peut être soit hebdomadaire, soit mensuel, soit annuel ; dans cette dernière hypothèse il s'agit de travail intermittent.

Au niveau de la branche, lesdits aménagements doivent être réalisés à hauteur de 10 % des demandes.

L'indicateur associé permettant de suivre ledit objectif sera le nombre de salariés de 58 ans et plus qui auraient sollicité cet aménagement du temps de travail ainsi que ceux qui en auraient bénéficié.

Article VII.1 - Travail intermittent

L'avenant au contrat de travail intermittent pour fin de carrière ne peut être conclu que lorsqu'il manque au maximum 8 trimestres de cotisations au salarié, nombre déterminé à partir d'un relevé provisoire de carrière établi par l'assurance vieillesse.

L'avenant au contrat de travail doit préciser qu'il est conclu un aménagement pour fin de carrière.

Les dispositions ci-après s'appliquent au contrat intermittent prévu par ledit article.

La durée annuelle de travail ne pourra pas être inférieure à 758 heures de travail effectif et supérieure à 1 214 heures (heures supplémentaires et congés payés non compris).

Cette durée de travail peut être regroupée sur une seule période travaillée ou répartie sur au maximum 3 périodes travaillées. Les dates des périodes travaillées sont :

- Soit : fixées précisément dans l'avenant ;
- Soit : s'il n'est pas possible de déterminer à l'avance les dates exactes du fait de la saisonnalité, il est indiqué la nature ou types de travaux qui seront exécutés et qui déterminent la présence du salarié dans l'entreprise. Dans ce dernier cas, il doit être précisé le nombre de mois ou semaines de travail d'affilés qui sera effectué pendant la période ou chacune des périodes correspondantes.

Pendant les périodes travaillées le salarié est à temps plein, sa durée mensuelle de travail est calculée conformément aux dispositions légales sur la durée du travail. Il peut être conduit à faire des heures supplémentaires décidées par l'employeur dans les conditions fixées par la convention collective.

Les congés payés sont pris pendant les périodes non travaillées, sauf commun accord.

Le contrat intermittent pour fin de carrière est un contrat à durée indéterminée. S'agissant d'une poursuite des relations contractuelles, l'ensemble des droits acquis par le salarié est maintenu et continue à évoluer selon les dispositions applicables à tous les salariés, s'il y a lieu au prorata du temps de présence.

Il est précisé qu'en cas de rupture du contrat de travail pendant l'application de l'avenant :

- Pour départ en retraite ;
- ou en cas de licenciement pour motif économique ou pour inaptitude au travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle prononcée par le médecin du travail,

Les indemnités de départ en retraite ou de licenciement prévues par la convention collective seront calculées sur la base des salaires perçus par l'intéressé et en reconstituant un salaire sur la base d'un temps plein pour les périodes non travaillées.

Article VII.2 - Rémunération

Le salarié perçoit pendant les périodes travaillées une rémunération correspondant aux heures effectuées, à laquelle s'ajoutent les primes éventuelles et les heures supplémentaires éventuellement réalisées.

Pendant les périodes non travaillées le salarié perçoit les sommes versées à son compte épargne temps jusqu'à épuisement des fonds ou jusqu'à la rupture de son contrat de travail.

La somme mensuelle versée au salarié est égale au montant total épargné, augmenté de l'abondement de l'entreprise le cas échéant, divisé par le nombre de mois non travaillés prévus entre la conclusion de l'avenant et l'obtention par le salarié du nombre requis de trimestres de cotisations pour bénéficier d'une retraite à taux plein ou à l'âge de 65 ans.

Le nombre de mois non travaillés pour une année correspond à 12 mois moins :

- le nombre de mois travaillés obtenu en divisant la durée annuelle de travail fixée dans l'avenant par la durée mensuelle de travail légale ;
- et moins le nombre entier ou non de mois correspondant aux jours de congés payés correspondants.

Exemple : Pour 760 heures par an : $12 \text{ mois} - (760 \text{ h} / 151\text{h66}) - 1,4 = 5,6 \text{ mois non travaillés}$.

Les sommes versées pendant les périodes non travaillées n'ayant pas été soumises aux cotisations sociales et charges fiscales au moment du versement sur le compte épargne temps, elles ont le caractère de salaires et donnent lieu à l'établissement d'un bulletin de paye.

Article VII.3 - Alimentation pour utilisation du compte épargne temps afin d'aménager la fin de carrière

Il est rappelé qu'aux termes du paragraphe 3 du chapitre 2 de l'accord de branche du 7 décembre 2000, (avenant n°19), sur le compte épargne temps, le salarié senior pourra bénéficier de délais dérogatoires d'utilisation de 2 à 5 ans.

Ainsi, le salarié pourra utiliser, à son initiative, les droits acquis sur le Compte Épargne Temps pour indemniser notamment tout ou partie d'un aménagement du temps de travail tel que le passage à temps partiel ou tout congé sans solde.

Les salariés âgés d'au moins 45 ans peuvent décider d'alimenter un compte épargne temps pour fin de carrière, comme prévu par l'article VII . Dans ce cas ils doivent prendre l'engagement écrit de n'utiliser leur compte épargne temps que dans le cadre de l'aménagement de leur contrat de travail pour fin de carrière ou pour suspendre leur contrat de travail avant leur départ en retraite, pour une durée qui sera fonction des sommes épargnées.

Le compte épargne temps est alimenté comme prévu au paragraphe 2 du chapitre 2 de l'avenant n° 19 du 7 décembre 2000.

Article VIII Temps partagé

L'emploi des salariés seniors peut être également encouragé et favorisé par le développement du travail à temps partage intervenant dans les entreprises constituant des groupements d'employeurs.

Les entreprises de la branche rechercheront donc les éventuelles possibilités de mettre en place de tels groupements.

Article IX Suivi et évaluation de l'accord

Afin de doter les différents acteurs, entreprises et salariés, d'éléments objectifs et généraux permettant d'évaluer les perspectives d'emploi des seniors dans la branche, les partenaires sociaux demanderont à l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications de procéder à une étude sur l'évaluation des métiers et lorsque cela se révèle pertinent, la place des seniors en leur sein.

Les indicateurs permettant de mesurer le maintien dans l'emploi des seniors et le pourcentage qu'ils représentent en matière de formation ainsi que dans l'aménagement de fin de carrière seront évalués sur la période triennale et fournis par l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications ainsi que par l'OPCA de branche.

L'année de référence de ces indicateurs sera l'année 2009.

Les institutions représentatives du personnel concernées pourront suivre le présent accord dans les entreprises. Ce suivi sera réalisé dans le respect de l'esprit de l'accord de branche en tenant compte des caractéristiques et de la situation de l'entreprise, les objectifs étant fixés pour l'ensemble des entreprises de la branche et cela pour la durée dudit accord.

Cette étude devrait être finalisée en décembre 2009. En effet, les partenaires sociaux estiment indispensable de fixer des objectifs correspondants aux réalités socio-économiques de la branche.

De plus, les indicateurs et l'évolution de leurs résultats figureront dans le rapport annuel de branche.

Les parties signataires du présent accord ne disposant pas de toutes les données nécessaires à une fixation plus précise des objectifs chiffrés, un bilan intermédiaire sera donc effectué au 31 décembre 2010. Ce bilan pourra donner lieu à un ajustement des objectifs chiffrés définis dans les différents articles.

Le bilan intermédiaire fera l'objet d'une remontée d'informations au sein des entreprises.

Article X **Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2010, date de son entrée en vigueur.

L'accord prendra fin au 31 décembre 2012.

Article XI **Dépôt et extension**

Le présent accord national, à l'issu d'un délai de quinze jours, sera déposé et soumis à la procédure d'extension conformément aux dispositions du Code du Travail.

Il fera l'objet d'une demande d'avis auprès de la Délégation générale à l'Emploi et la Formation Professionnelle, conformément à l'article R. 138-30 du code de la sécurité sociale.

Il est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales signataires.

Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Avenant n° 41 du 11 décembre 2009

(Étendu par arr. 15 juill. 2010, JO 28 juill.)

Préambule

Les partenaires sociaux réaffirment que la formation professionnelle reste l'une des priorités de la branche puisque c'est un des moyens de mettre en concordance les besoins d'évolution nécessaires aux salariées et aux entreprises.

Ils rappellent qu'en application de l'article L. 6332-19-1^o du code du travail, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est alimenté notamment par les sommes correspondantes à un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de la participation des employeurs au titre du plan de formation et de la professionnalisation calculée dans les conditions définies par les articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail. Ce pourcentage sera fixé chaque année par arrêté ministériel, sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national interprofessionnel.

Les sommes dues à ce titre par les entreprises appliquant la Convention Collective des Industries des Jeux, Jouets, Articles de Fête et Ornaments de Noël, Articles de Puériculture et Voitures d'Enfants, Modélisme et Industries Connexes sont versées à l'OPCA de la branche.

Les signataires du présent accord, constituant le 41^{ème} avenant à la ladite Convention collective conviennent de ce qui suit :

Article 1

Règles d'imputation pour l'année 2010

La somme globale due par les entreprises de moins de 10 salariée et de 10 salariés et plus, en vue du financement du FPSPP calculée sur la base de leurs contributions au plan de formation et à la professionnalisation sera répartie à parts égales et donc s'imputera à hauteur de :

- 50 % au titre du plan de formation
- 50 % au titre de la professionnalisation

Article 2

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une année.

Article 3

Les entreprises ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord.

Article 4

Date d'effet

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2010

Article 5

Dépôt - Extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la Direction Départementale du travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ainsi qu'au secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes en un nombre suffisant d'exemplaires.

Les parties signataires en demandent l'extension.

Commission nationale paritaire

Avenant n° 46 du 22 juin 2010

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
FFIJJ.

Syndicat(s) de salarié(s) :
CFE-CGC ;
CFTC CSFV ;
FGMM CFDT.

Préambule

Les partenaires sociaux signataires rappellent l'importance du dialogue social et de la négociation collective qui en découle, afin que les adaptations indispensables aux modifications

de l'environnement économique et technologique, puissent tenir compte des intérêts des salariés et des entreprises.

Ils soulignent que les syndicats représentatifs sont les interlocuteurs par définition de l'employeur ou de son représentant au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Ceci étant, conformément aux dispositions légales, relatives aux entreprises ou établissements de moins de 200 salariés, dépourvus de délégué syndical, ces derniers ont la possibilité de négocier et conclure des accords collectifs avec les représentants du personnel, sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif. Cela à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21 du Code du travail.

La commission paritaire de la branche se prononce sur la validité des accords collectifs conclus avec les élus du comité d'entreprise ou d'établissement, ou avec la délégation unique du personnel, ou à défaut avec les délégués du personnel, dans le délai de 4 mois qui suit sa saisine faite dans le respect des dispositions prévues par le présent accord.

Les partenaires sociaux rappellent les objectifs et déterminent les modalités de fonctionnement de la commission paritaire, modalités qui constituent le règlement intérieur de ladite commission, lorsque celle-ci se réunit dans le cadre de l'application des dispositions des articles L. 2232-21, L. 2232-22 et L. 2232-23 du Code du travail.

Article 1

Rôle de la Commission

Le rôle de la commission est de contrôler, en vue de leur validation, que les accords collectifs, conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du Travail, qui lui sont soumis, n'enfreignent pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Article 2

Composition de la commission

Dans ce cadre, la commission paritaire est composée :

- d'un représentant titulaire et de un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Chacune des parties désignant un secrétaire en début de séance.

Les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche sont désignés par les fédérations nationales de ces mêmes organisations. Les représentants des organisations professionnelles d'employeurs sont désignés par la FJP.

Les représentants suppléants ne siègent qu'en l'absence des représentants titulaires qu'ils remplacent.

Lorsque l'un des membres de la commission fait partie de l'entreprise dans laquelle l'accord collectif soumis à validation a été conclu, ce membre ne peut siéger à la session de la commission lors de l'examen dudit accord.

Article 3

Siège de la commission

Le siège de la commission est situé à l'adresse de la FJP.

Article 4

Information aux organisations syndicales

L'information préalable prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail, relative à la décision d'engager des négociations des élus du personnel, devra être adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche au niveau national (Fédérations) dont les adresses figurent en annexe 1.

Article 5

Saisine de la commission

La saisine est effectuée par l'entreprise en courrier recommandé, avec demande d'avis de réception, envoyée au secrétariat de ladite commission, accompagnée du dossier constitué des éléments prévus à l'article 6.

Article 6

Secrétariat de la commission

Le secrétariat de la commission est assuré par le collège des employeurs, qui effectue la gestion des demandes de validation en :

- Accusant réception des demandes de validation, cela dès leur réception ;
- Vérifiant le contenu de chaque dossier ;
- Réclamant, le cas échéant, les pièces manquantes pour tout dossier incomplet ;
- Adressant par courrier (papier ou mail), une copie de la demande accompagnée du dossier, aux membres de la commission dans un délai minimum de 15 jours calendaires, et d'un mois au maximum, avant la tenue de chaque réunion ;
- Assurant la convocation à chacune des réunions ;
- Rédigeant le procès-verbal de chacune des réunions ;
- Notifiant les décisions de la commission, conformément aux dispositions prévues par l'article 9.

Article 7

Constitution du dossier

Le dossier doit comporter les éléments suivants :

- une copie de l'information prévue par l'article 4 du présent avenant ;
- un exemplaire de l'original de l'accord signé soumis à validation, en version papier et un exemplaire en version numérique ;
- le double du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;
- la copie de la lettre d'invitation aux organisations syndicales locales, les informant de l'organisation d'élections au sein de l'entreprise ;
- les nom et adresse de l'entreprise, ainsi que la nature de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé et le nom des signataires.
- Attestation de l'entreprise, signée par les représentants du personnel quant à l'application de la CCN concernée.

Dans l'hypothèse où le dossier de demande ne comporte pas l'ensemble de ces documents, le secrétariat demande, à la partie à l'accord soumis à validation qui a saisi la commission, de le compléter, cela dans un délai de 15 jours calendaires.

Passé ce délai, le secrétariat envoie la convocation à la commission, selon les modalités définies par l'article 5, accompagnée du dossier.

Article 8

Organisation du vote

Après une présentation résumée de chaque dossier, les représentants des 2 collèges s'expriment puis il est ensuite procédé au vote à main levée, par collège. Le résultat du vote s'apprécie à la majorité des suffrages exprimés au sein de chaque collège.

Article 9

Décisions de la commission

Pour chaque accord qui lui est soumis, la commission paritaire de validation rend, conformément aux dispositions légales :

- Soit une décision de validation ;
- Soit une décision de rejet ;
- Soit une décision d'irrecevabilité.

La commission rend une décision de validation, dans l'hypothèse où l'accord est conforme aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission rend une décision de rejet, dans l'hypothèse où l'accord ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission rend une décision d'irrecevabilité lorsque la demande de validation ne comporte pas l'ensemble des pièces constitutives d'un dossier complet, comme prévu par les dispositions de l'article 6. Il en est de même lorsque l'accord n'entre pas dans le champ d'application de la Convention Collective n° 3130 du 25 janvier 1991 des Industries des Jeux, Jouets, Articles de Fête et Ornements de Noël, Articles de Puériculture et Voitures d'Enfants, Modélisme et Industries Connexes.

Conformément aux règles posées par l'article L. 2232-22 du code du Travail, le contrôle de la commission ne peut pas porter sur l'opportunité de l'accord.

Le résultat du vote, ainsi que la décision de la commission sont consignés dans un procès verbal. Ce procès verbal est établi par le secrétariat à l'issue de chaque réunion.

Le procès verbal est signé par les deux secrétaires.

Article 10

Notification des décisions

La décision de la commission est notifiée par son secrétariat aux parties à l'accord, dans un délai de quinze jours calendaires à compter de la date de la réunion au cours de laquelle la décision a été prise.

La décision explicite est notifiée, sous forme d'un extrait de procès-verbal, d'une part, à la partie signataire qui a saisi la commission, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, accompagnée d'un original de l'accord, revêtu, sur toutes ses pages, du cachet de la commission paritaire, d'autre part, par lettre simple, aux autres parties à l'accord.

La notification s'effectue aux adresses qui ont été communiquées à la commission lors de sa saisine.

Annexe 1 - Liste des organisations syndicales

Organisation Syndicale	Fédération	Adresse	Téléphone / Fax
FGMM - CFDT	Fédération Générale des mines et de la Métallurgie	47-49, avenue Simon Bolivar 75950 Paris Cedex 19	Tél. : 01.56.41.50.70 Fax : 01.56.41.50.96
Fédération Générale - FO	Fédération Générale Force Ouvrière des Travailleurs du Bâtiment, des Travaux Publics, du Bois, des Carrières, des Matériaux de Construction, du Papier Carton, de la Céramique, de l'Exploitation Thermique	170, avenue Parmentier 75010 Paris	Tél. : 01.42.01.30.00 Fax : 01.42.39.50.44
CGT - FNSCBA	Fédération Nationale des Salariés de la Construction - Bois - Ameublement	263, rue de Paris Case 414 93514 Montreuil Cedex	Tél. : 01 48 18 80 00 / 01 48 18 80 01 / 01 48 18 80 36
CFE - CGC	Fédération des Cadres de la Métallurgie	33, avenue de la République 75011 Paris	Tél. : 01 44 53 32 00 Fax : 01 44 26 94 75
CSFV - CFTC	Fédération CSFV Commerces - Services Forces de Vente	251, rue du Faubourg Saint Martin (3 ^o étage) 75010 Paris	Tél. : 01 44 85 73 46