

# Convention collective nationale des acteurs du développement et de l'ingénierie territoriale d'intérêt général (ADITIG) du 24 mai 2007

## Préambule

### Article

En vigueur étendu

Les CAUE sont des associations départementales issues de la loi sur l'architecture du 3 janvier 1977. Ils assument des missions de service public définies à l'article 7 de la loi dans un cadre et un esprit associatif.

Cette présente convention collective nationale règle les obligations réciproques et les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (CAUE). Cette convention est un outil ouvert et évolutif permettant d'assurer l'harmonie nécessaire à la réalisation des missions de service public des CAUE.

Elle a pour but d'harmoniser le statut contractuel de l'ensemble du personnel des CAUE, notamment au sujet des conditions de travail, des évolutions de carrière et de promotion tout en tenant compte de la spécificité des CAUE.

### Champ d'application

d'application professionnel de la présente convention collective couvre les acteurs, ainsi que leurs structures de représentation locales et nationales, qui contribuent à l'amélioration du cadre de vie et de l'habitat, à la protection des espaces et des patrimoines, à la préservation de l'environnement, à la cohésion sociale, au développement urbain, à l'attractivité et au développement économique, à l'aménagement des territoires, à l'accompagnement des transitions énergétique et climatique, à la réalisation des projets des collectivités, dont :

- la forme juridique est l'association, les groupements d'intérêt public (GIP), les groupements d'intérêt économique (GIE), les entreprises publiques locales (EPL), les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) ;
- l'objet principal est la réalisation de missions d'intérêt général prévues dans le code de la construction et de l'habitation, le code de l'urbanisme, le code général des collectivités territoriales, le code de l'énergie, le code de l'environnement ; la loi sur l'architecture, la loi-cadre du 14 août 1954, la loi d'orientation pour l'aménagement et le développement du territoire et la loi sur la création des « pays » fondés sur l'histoire, la culture et l'économie, ainsi que leurs décrets d'application ;
- les activités s'inscrivent dans un territoire d'action fixé par leurs statuts.

Leurs activités majoritairement financées par les collectivités, l'État, la fiscalité de l'aménagement, consistent en la mise en œuvre de politiques ou de missions définies avec des collectivités locales et l'État à travers des actions de conseil, d'information, de sensibilisation, d'accompagnement, d'observation, d'études et de veille, complétées par des actions de formation.

Le champ d'application concerne des organismes relevant des codes NAF :

- 71. 11Z : activités d'architecture (à l'exclusion d'activités de la maîtrise d'œuvre).
- 79. 90Z : autres services de réservation et activités connexes.
- 84. 11Z : administration publique générale.
- 82. 99Z : autres activités de soutien aux entreprises NCA.

84. 13Z : administration publique (tutelle) des activités économiques.

94. 12Z : activités des organisations professionnelles.

94. 11Z : activités des organisations patronales et consulaires.

94. 99Z : autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire,

à l'exclusion des structures et des salariés rentrant dans le champ d'application d'autres conventions collectives nationales.

Le champ d'application concerne l'ensemble du territoire national.

#### Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

#### Entrée en vigueur

L'entrée en application de la présente convention coïncidera avec la date de parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

#### Révision

La convention peut être révisée à tout moment après une demande faite par une ou plusieurs des parties signataires et adhérents.

La partie qui prend l'initiative d'une demande de révision doit l'accompagner d'un projet de rédaction sur les points à réviser et l'adresser par lettre recommandée avec avis de réception :

# à tous les signataires et adhérents ;

# au siège de la fédération nationale des CAUE, qui sera chargée de réunir dans un délai de 3 mois maximum l'ensemble des parties concernées pour que s'engagent les négociations en vue de la révision proposée.

Les articles de la convention ainsi révisés feront l'objet d'un avenant soumis à la publicité prévue à l'article L. 132-10 du code du travail.

#### Dénonciation

La convention peut être dénoncée, en totalité ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties signataires, conformément à la législation en vigueur.

La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires et adhérents de la convention et doit donner lieu à dépôt, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

La dénonciation doit être précédée d'un préavis de 3 mois.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée s'il y a eu accord ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Lorsque la convention a été dénoncée par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées, dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation.

La fédération nationale des CAUE sera chargée de réunir l'ensemble des parties concernées pour que s'engagent les négociations.

Pour le cas où la convention qui a été dénoncée n'a pas été remplacée par une nouvelle convention, les salariés concernés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis en application de la convention.

#### Extension

Les partenaires sociaux demanderont l'extension de la convention collective nationale, dès la signature de celle-ci par les parties contractantes.

#### Force obligatoire

La convention collective des CAUE s'applique dans tous les CAUE entrant dans son champ d'application, sans possibilité de dérogation aux dispositions développées dans la présente convention collective, sauf mesures plus favorables.

#### Avantages acquis

La présente convention ne peut être la cause de la suppression ou de la réduction des avantages individuels acquis par le personnel en fonctions à la date de la signature de la présente convention.

Toutefois, les avantages institués par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'ajouter aux avantages déjà accordés pour le même objet par voie de contrat de travail, d'accord d'entreprise ou par usage au sein des CAUE.

# **Titre Ier : Liberté d'opinion et exercice du droit syndical**

## **Article**

En vigueur étendu

Conformément à la loi, les parties contractantes reconnaissent à chacun sa liberté d'opinion et celle d'adhérer à une organisation syndicale de son choix.

Elles reconnaissent également aux syndicats la liberté d'exercer leur action et les dispositions des articles L. 122-45 et L. 412-2 du code du travail qui s'appliquent de plein droit aux salariés.

Notamment, les employeurs et salariés ne doivent en aucun cas prendre en considération au sein de l'entreprise les origines et opinions de quiconque, non plus que l'appartenance à un syndicat.

Les employeurs ne doivent pas non plus en tenir compte pour arrêter leur décision concernant l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline et les congédiements, la rémunération, l'avancement ou la promotion.

Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de l'exercice normal du droit de grève ou de ses convictions religieuses.

L'employeur ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale.

## **Article 1.1**

### **Autorisations d'absence**

En vigueur étendu

Sous réserve d'un préavis de 6 jours ouvrables, des autorisations d'absence sont accordées aux salariés mandatés par leur organisation syndicale pour les représenter aux réunions préparatoires et plénières de la commission paritaire nationale de la convention collective en charge de concilier sur les différends individuels et collectifs, de proposer ou interpréter les textes conventionnels, de négocier les salaires minima de la grille de classification.

Ces absences sont considérées comme temps de travail effectif. Elles ne font l'objet d'aucune retenue sur salaire et ne sont pas décomptées des congés payés.

## **Article 1.2**

### **Indemnité de déplacement**

En vigueur étendu

La prise en charge des frais de déplacement et de séjour des salariés et employeurs participant aux réunions de la commission paritaire nationale de la convention collective est assurée par le fonds de fonctionnement de la convention collective dans les conditions ci-dessous.

Chaque organisation syndicale peut désigner un représentant qui sera autorisé à s'absenter.

Déplacement en train : le remboursement des frais de déplacement s'effectue sur la base d'un billet SNCF de 2de classe.

Déplacement en avion : le remboursement des frais de déplacement des résidents dans les départements d'outre-mer s'effectuent sur présentation d'un billet d'avion en classe économique.

Pour la métropole, si le déplacement en avion s'avère plus économique en soi, ou par économie de frais d'hôtel, le remboursement des frais de déplacement sur cette base est également accepté

Déplacement en voiture : le défraiement s'effectue sur la base des kilomètres parcourus au tarif kilométrique SNCF d'un billet de 2de classe auquel s'ajoutent les frais annexes (parking, péage).

Restauration hébergement : les frais de restauration sont remboursés à raison de 1 repas par journée sur justificatif selon le barème publié par l'administration fiscale au Journal officiel chaque année.

Les frais d'hébergement sont remboursés sur la base d'une nuitée et d'un petit déjeuner par personne en hôtel 2 étoiles.

En cas d'hébergement ou de retour tardif (arrivée domicile après 22 heures), un second repas est pris en charge.

## **Article 1.3**

### **Membres de la commission paritaire nationale de la convention collective**

En vigueur étendu

Les salariés ayant reçu un mandat de leur organisation syndicale en vue de siéger dans la commission paritaire nationale de la convention collective bénéficient, en cas de licenciement, de la protection attribuée aux délégués syndicaux par l'article L. 412-18 du code du travail.

## **Article 1.4**

### **Représentation du personnel**

En vigueur étendu

a) Sections syndicales : (1)

Chaque syndicat représentatif peut constituer une section syndicale dans chacun des 8 périmètres géographiques définis ci-dessous, celle-ci assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

1. Nord, Ile-de-France : régions Nord - Pas-de-Calais, Haute-Normandie, Picardie et Ile-de-France.
2. Nord-Ouest : régions Basse-Normandie, Bretagne et Pays de la Loire.
3. Centre-Ouest : régions Centre, Poitou-Charentes et Limousin.
4. Grand Est : régions Champagne-Ardenne, Lorraine, Alsace, Bourgogne et Franche-Comté.
5. Auvergne, Alpes : régions Auvergne et Rhône-Alpes.
6. Sud-Ouest : régions Aquitaine et Midi-Pyrénées.
7. Sud-Est : régions Languedoc-Roussillon, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse.
8. Outre-mer : Guadeloupe, Martinique, Guyane et île de la Réunion.

Le fonctionnement et les droits de ces sections syndicales sont régis par les dispositions des articles L. 412-6 à L. 412-10 du code du travail.

b) Délégués syndicaux :

Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale peut désigner un délégué syndical. Celui-ci bénéficie des attributions et protections prévues par les articles L. 412-11 et suivants du code du travail.

c) Délégués du personnel :

Des délégués du personnel sont mis en place dans les CAUE, les salariés à temps partiel comptant pour un entier.

L'éligibilité, la composition, le fonctionnement, les pouvoirs des délégués du personnel sont régis par les articles L. 421-1 et suivants du code du travail.

d) Représentants au conseil d'administration :

Conformément aux statuts des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement, l'ensemble du personnel de chaque CAUE élit en son sein un représentant au conseil d'administration qui siège avec voix consultative.

Les détenteurs de ce mandat bénéficient, en cas de licenciement, de la protection attribuée aux délégués du personnel par l'article L. 425-1 du code du travail. (2)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 412-6 du code du travail (arrêté du 27 février 2008, art. 1er).

(2) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire à l'article L. 425-1 du code du travail, tel qu'interprété par la Cour de cassation et le Conseil d'Etat (Cass. soc., 12 juillet 2006, n° 04-45.893, et CE, 29 décembre 1995, n° 122. 643). Les institutions représentatives du personnel créées par voie conventionnelle doivent, en effet, pour pouvoir ouvrir à leurs membres le bénéfice de la procédure spéciale protectrice prévue en faveur des représentants du personnel et des syndicats, être de même nature que celles prévues par le code du travail (arrêté du 27 février 2008, art. 1er).

## **Article 1.5**

### **Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**

En vigueur étendu

Dans les CAUE comptant 50 salariés au moins, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est constitué dans les conditions prévues par les articles L. 236-1 et suivants du code du travail.

Dans les CAUE de moins de 50 salariés comportant des délégués du personnel, ceux-ci sont investis des missions incombant aux membres des CHSCT.

## **Article 1.6**

### **Comité d'entreprise**

En vigueur étendu

Un comité d'entreprise est créé dans les conditions prévues par la loi à partir de 50 salariés. L'éligibilité, la composition, le fonctionnement, les pouvoirs du comité sont régis par les articles L. 431-1 et suivants du code du travail.

La subvention de fonctionnement du comité d'entreprise propre à lui assurer l'exécution de ses missions est fixée par l'article L. 434-8 du code du travail.

## **Titre II : Classifications professionnelles et niveaux de qualification**

### **Article 2.1**

#### **Préambule**

En vigueur étendu

Les parties signataires se sont entendues sur la nécessité de la mise en place d'une grille de classification des salariés pour adopter un système plus approprié aux réalités techniques et sociales de la profession.

La présente classification a pour objet de favoriser l'emploi qualifié.

A cette fin, il est décidé :

# d'établir la structure des classifications ;

# de reconnaître les capacités acquises par les salariés des CAUE et promouvoir la formation professionnelle tout au long de la vie ;

# de favoriser le déroulement de carrière des salariés et les possibilités de cursus professionnel ;

# d'harmoniser les salaires minimaux en respectant l'écart hiérarchique ;

# de négocier nationalement la grille des salaires.

### **Article 2.2**

#### **Définitions générales des critères et des niveaux**

En vigueur étendu

La grille de classification des salariés des CAUE comporte 5 niveaux d'emplois définis par des critères classants suivants précisés dans le tableau progressif des contenus de classification, sans priorité ni hiérarchie.

Ceux-ci sont :

# contenu de l'activité ;

# autonomie et initiative ;

# technicité ;

# diplômes, formation et expérience.

1er critère : contenu de l'activité.

Il s'agit de la part de production du CAUE déléguée au salarié par l'employeur. Cette part se mesure à la nature complexe et variée et quantitative des directives transmises au salarié pour remplir ses actions et missions.

2e critère : autonomie et initiative.

Il faut dissocier l'autonomie, liée au contrat de travail et au contenu de l'emploi proposé ou occupé par le salarié, de l'initiative, qui est le fait du salarié. La première comme la seconde sont donc des paramètres essentiels devant être analysés et mesurés au gré de la vie professionnelle du salarié lors des bilans annuels ou intermédiaires.

3e critère : technicité.

Ce critère est lié à l'emploi occupé par le salarié et aux outils, techniques et/ou intellectuels, dont il a le savoir-faire dans son activité pour effectuer les actions et missions qui lui sont confiées.

4e critère : formation et/ou expérience.

La formation initiale ou continue correspond à un niveau de connaissance théorique, sanctionnée par un diplôme de l'éducation nationale ou un diplôme admis en équivalence, d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), d'une attestation de suivi de formation délivrée par un organisme de formation.

L'expérience professionnelle correspond à des connaissances acquises par une pratique répétée d'actions ou de missions par l'observation du milieu professionnel et individuel.

Celle-ci peut être validée par la validation des acquis de l'expérience (VAE).

## Niveau I

### Position 1

Les salariés de niveau I position 1 effectuent des travaux de très simple exécution, ne nécessitant pas de connaissance particulière, selon des instructions précises et font l'objet d'un contrôle permanent.

Les emplois de ce niveau demandent une simple adaptation aux conditions du cadre de travail.

Cette position est une position d'accueil pour les salariés ayant acquis un diplôme de niveau VI de l'éducation nationale, mais n'ayant ni formation ni spécialisation professionnelle.

### Position 2

Les salariés de niveau I, position 2 effectuent des travaux de simple exécution selon des instructions précises et font l'objet d'un contrôle fréquent.

Ils possèdent et mettent en œuvre des connaissances acquises par :

# un diplôme de niveau V bis, V de l'éducation nationale ;

# des formations continues ;

# et/ou une expérience professionnelle et extraprofessionnelle.

## Niveau II

### Position 1

Les salariés de niveau II position 1 effectuent les actions simples de leur métier selon des instructions précises faisant l'objet d'un suivi régulier.

Les emplois de ce niveau nécessitent des initiatives contrôlées très élémentaires.

Ces salariés sont, dans cette limite, responsables de leur exécution.

Ils possèdent et mettent en œuvre une connaissance partielle des techniques de leur métier acquise par :

# un diplôme de niveau IV b de l'éducation nationale ;

# des formations continues ;

# et/ou une expérience professionnelle et extraprofessionnelle.

### Position 2

Les salariés de niveau II position 2 effectuent des actions courantes de leur métier selon des instructions précises faisant l'objet d'un suivi ponctuel.

Les emplois de ce niveau nécessitent des initiatives contrôlées dans le choix des procédures permettant les actions dont ils ont la charge.

Ces salariés sont, dans cette limite, responsables de leur exécution.

Ils possèdent et mettent en œuvre une connaissance partielle des techniques de leur métier acquise par :

# un diplôme de niveau IV a de l'éducation nationale ;

# des formations continues ;

# et/ou une expérience professionnelle et extraprofessionnelle.

## Niveau III

### Position 1

Les salariés de niveau III position 1 effectuent des actions courantes de leur métier selon des instructions générales faisant l'objet d'un suivi éventuel et d'une validation par action.

Les emplois de ce niveau nécessitent des initiatives validées dans le choix des procédures permettant les actions dont ils ont la charge.

Ces salariés sont, dans cette limite, responsables de leur exécution.

Ils possèdent et mettent en œuvre une connaissance confirmée des techniques de leur métier acquise par :

# un diplôme de niveau III de l'éducation nationale ;

# des formations continues ;

# et/ou une expérience professionnelle et extraprofessionnelle.

### Position 2

Les salariés de niveau III position 2 effectuent des actions complexes de leur métier selon des directives générales faisant l'objet d'un suivi éventuel et d'une validation par action.

Les emplois de ce niveau nécessitent des initiatives validées dans le choix des procédures permettant les actions dont ils ont la charge.

Ces salariés sont, dans cette limite, responsables de leur exécution.

Ils possèdent et mettent en œuvre une connaissance confirmée des techniques de leur métier acquise par :

# un diplôme de niveau III de l'éducation nationale ;

# des formations continues ;

# et/ou une expérience professionnelle et extraprofessionnelle.

### Position 3

Les salariés de niveau III position 3 effectuent des actions complexes de leur métier selon des directives générales faisant l'objet d'une validation en phase finale.

Les emplois de ce niveau nécessitent des initiatives autonomes dans le choix des procédures et moyens permettant les actions dont ils ont la charge.

Ces salariés sont, dans cette limite, responsables de leur exécution.

Ils possèdent et mettent en œuvre des connaissances maîtrisées des techniques et des outils de leur métier acquises par :

# un diplôme de niveau III de l'éducation nationale ;

# des formations continues ;

# et/ou une expérience professionnelle et extraprofessionnelle.

## Niveau IV

### Position 1

Les salariés de niveau IV position 1 réalisent et organisent des missions à partir de directives générales, à charge d'en rendre compte à leur direction.

Les emplois de ce niveau nécessitent une autonomie contrôlée : la maîtrise des outils nécessaires à la réalisation des missions, la capacité à analyser les contraintes liées à l'activité.

Ces salariés sont, dans cette limite, responsables de leur exécution.

Ils possèdent et mettent en œuvre des connaissances maîtrisées de leur métier acquises par :

# un diplôme de niveau II de l'éducation nationale ;

# des formations continues ;

# et/ou une expérience professionnelle et extraprofessionnelle.

Dans la réalisation de ces missions, ils peuvent :

# être amenés à accomplir des fonctions de représentation simple auprès de tiers ;

# être amenés à transmettre leur savoir et leur expérience professionnelle et extraprofessionnelle.

## Position 2

Les salariés de niveau IV position 2 réalisent et organisent des missions à partir de directives générales, à charge d'en informer leur direction.

Les emplois de ce niveau nécessitent, dans le cadre d'une entière autonomie, d'une part, la maîtrise des outils nécessaires à la réalisation des missions confiées, d'autre part, la capacité à analyser les contraintes liées à l'activité et la capacité à proposer des choix de réalisation.

Ces salariés sont, dans cette limite, responsables de l'accomplissement de leurs missions.

possèdent et mettent en œuvre des connaissances maîtrisées de leur métier acquises par :

# un diplôme de niveau II de l'éducation nationale ;

# des formations continues ;

# et/ou une expérience professionnelle et extraprofessionnelle.

Dans la réalisation de ces missions, ils peuvent :

# être amenés à accomplir des missions de représentation auprès de tiers ;

# être appelés à transmettre leur savoir et leur expérience professionnelle et extraprofessionnelle ;

# être assistés d'autres salariés.

## Position 3

Les salariés de niveau IV position 3 réalisent et organisent des missions complexes à partir des orientations du CAUE, sous condition d'en informer leur direction.

Les emplois de ce niveau nécessitent, dans le cadre d'une autonomie de délégation de pouvoir, d'une part, la maîtrise des moyens et des contraintes de l'activité, d'autre part, la capacité à exercer des choix, à définir des outils et à mobiliser des compétences.

Ces salariés sont, dans cette limite, responsables de la réalisation et de l'organisation de leurs missions.

Ils possèdent et mettent en œuvre les connaissances maîtrisées de leur métier acquises par :

# un diplôme de niveau II ou I de l'éducation nationale ;

# des formations continues ;

# et/ou une expérience professionnelle et extraprofessionnelle.

Dans la réalisation de leurs missions, ils peuvent :

# être amenés à organiser le travail des salariés appelés à les assister et en assurer l'animation ;

# être amenés à assumer des missions de représentation auprès de tiers ;

# être appelés à transmettre leur savoir et leur expérience professionnelle et extraprofessionnelle.

## Niveau V

Les salariés de niveau V réalisent, organisent, coordonnent et/ou encadrent les activités du CAUE selon les orientations et/ou objectifs définis par les instances statutaires.

Les emplois de ce niveau nécessitent, dans le cadre d'une autonomie de délégation permanente de gestion économique et sociale, d'une part, la maîtrise complète des moyens et des contraintes de l'activité, d'autre part, la capacité à définir les outils, les compétences, les choix, adaptés à la réalisation des orientations et des objectifs du CAUE.

Ces salariés sont, dans cette limite, responsables de leur charge.

Ils possèdent et mettent en œuvre les compétences maîtrisées de leur métier acquises par :

# un diplôme de niveau II ou I de l'éducation nationale ;

# des formations continues ;

# et/ou une expérience professionnelle et extraprofessionnelle.

## Article 2.3

### Coefficients hiérarchiques

En vigueur étendu

Les coefficients hiérarchiques correspondant aux 5 niveaux sont les suivants :

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	ÉDUCATION NATIONALE
I	1	300	VI
	2	320	CAP V bis, V
II			BP
	1	340	IV b
	2	360	IV a
III			BTS
	1	400	III
	2	440	III
	3	500	III
IV Cadres T assimilés Cadres E encadrants			Licence, école archi., ingénieurs
	1	530	II
	2	560	II
	3	600	II, I
V	1	700	II, I

Grille des salaires minima La valeur du point applicable aux coefficients hiérarchiques définis par la classification professionnelle est fixée à 4,66 € à dater de la mise en vigueur de la présente convention sur la base de 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures mensuelles.

Le niveau I position 1 de la grille de classification restera en tout état de cause supérieur ou égal à la valeur du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

En conséquence, les barèmes des salaires minima en fonction des coefficients hiérarchiques afférents aux diverses qualifications professionnelles résultent du tableau ci-après.

Cette grille sera à modifier, chaque année, selon le montant du point issu de la négociation annuelle établissant cette dernière pour une valeur janvier.

Valeur du point à la date de signature de la CCN : 4,66 €.

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM mensuel
I	1	300	1 398,00
	2	320	1 491,20
II	1	340	1 584,40
	2	360	1 677,60
III	1	400	1 864,00
	2	440	2 050,40
	3	500	2 330,00
IV Cadres T assimilés Cadres E encadrants	1	530	2 496,80
	2	560	2 609,60
	3	600	2 796,00

V	1	700	3 262,00
---	---	-----	----------

Les partenaires sociaux se réuniront chaque fin d'année dans le cadre de la commission paritaire nationale de la convention collective pour négocier sur les salaires minima, lesquels feront l'objet d'un avenant à la présente convention collective qui fera l'objet du dépôt légal et d'une demande d'extension, dès sa signature, dans les conditions et formes prévues par le code du travail.

## **Article 2.4**

### **Cadres**

En vigueur étendu

Le statut de cadre est acquis à partir du niveau IV, position 1, coefficient 530 pour les cadres T assimilés et le niveau IV, position 2, coefficient 560 pour les cadres E encadrants.

## **Article 2.5**

### **Polyvalence et polytechnicités**

En vigueur étendu

La polyvalence et les polytechnicités doivent être reconnues. Elles se caractérisent pour son titulaire par la pratique accessoire et répétée de plusieurs activités techniques distinctes de sa fonction principale.

La polyvalence et les polytechnicités ouvrent droit à l'attribution de points supplémentaires par tranche de 5 points, avec un plafonnement égal à la moitié de l'écart entre les coefficients de deux positions contiguës, s'ajoutant au coefficient hiérarchique sans pour autant modifier la qualification contractuelle.

Le contrat de travail et ou le bulletin de salaire identifient la fonction, les polyvalences et les polytechnicités exercées, mais positionnent en priorité la fonction dominante dans les documents susmentionnés.

## **Article 2.6**

### **Evolution de carrière**

En vigueur étendu

Les définitions des niveaux et positions donnés à l'article 2 du présent chapitre doivent permettre la promotion des salariés, l'acquisition de compétences et le développement de leur technicité. L'évaluation de carrière doit permettre d'analyser la progression des connaissances et compétences afin de réviser le coefficient attribué en raison des définitions générales citées (art. 2.2).

Au-delà d'une période de 3 mois, tout salarié effectuant des actions et missions permanentes ou répétées relevant de niveaux et positions professionnels supérieurs à sa classification doit être classé dans le niveau ou la position correspondant à ceux-ci.

A cet effet, la situation des salariés fait l'objet, au cours de leur carrière, d'un entretien professionnel, séparé de l'entretien individuel, au plus tard 1 an après leur entrée dans l'association, et par la suite selon une période biennale. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122-26-4, L. 122-28-7, dernier alinéa, et L. 225-26 du code du travail (arrêté du 27 février 2008, art. 1er).

## **Article 2.7**

### **Date d'application de la nouvelle classification**

En vigueur étendu

Dès l'entrée en application de la convention collective, et dans un délai de 6 mois, les salariés seront classés selon les principes décrits dans le présent chapitre.

## **Article 2.8**

### **Méthode de classement et suivi de l'application de la nouvelle classification**

En vigueur étendu

Le salaire réel brut de base ne détermine pas le coefficient de classification et peut être supérieur au salaire minimum correspondant au coefficient.

Le salaire minimum correspondant au coefficient ne diminue aucunement le salaire brut de base acquis.

Le classement des salariés doit s'opérer comme suit :

# prendre en compte les compétences et la nature des métiers ou fonctions réellement exercés ;

# confronter ces éléments aux définitions générales des 5 niveaux et 11 positions ;

# se référer au tableau synoptique des critères de classement ;

# s'approprier les définitions du glossaire.

Il n'y a pas de concordance entre les nouveaux coefficients hiérarchiques et ceux qui auraient pu être utilisés antérieurement. Le statut cadre des salariés ne peut être remis en cause, il est considéré comme un avantage acquis à titre individuel au sein des CAUE.

L'expérience et les formations acquises des salariés sont des éléments prépondérants et doivent être prises en compte pour le classement.

L'absence de diplôme ne doit pas constituer un obstacle au classement lorsque le salarié possède une technicité acquise par expérience professionnelle.

La pratique accessoire et répétée de plusieurs compétences distinctes d'une fonction principale constitue la polyvalence et la polytechnicité. Elle autorise l'attribution de points supplémentaires.

L'information des salariés se fait au cours de réunions où l'employeur, les salariés et les délégués du personnel, s'ils existent, échangent sur les principes de la classification.

Des entretiens d'évaluation de carrière sont organisés par l'employeur ; au cours de ceux-ci, l'employeur et le salarié échangent sur la prise en compte des différents critères de la classification à l'aide des documents définis par ce chapitre (tableau progressif des contenus de classification, tableau synoptique de notations, glossaire des termes employés).

L'employeur informe le salarié de son classement : emploi, niveau, position, coefficient, et le lui notifie par écrit à l'issue de l'entretien sous quinzaine.

En cas de désaccord, le salarié peut demander, par écrit, à l'employeur un réexamen motivé, sous 1 mois.

En cas de désaccord persistant, le salarié peut saisir, par écrit via sa présidence, la commission paritaire nationale de la convention collective des CAUE, 20-22, rue du Commandeur, 75014 Paris.

A. - Tableau progressif des contenus de classification

La grille à critères classants repose sur la définition de niveaux et positions de qualification à travers des critères prédéterminés pour chaque niveau et position par évolution progressive du contenu des définitions des critères de classement de la grille de classification.

#### Niveau I # Position 1

Ce niveau et cette position accueillent des salariés sans formation, ni spécialisation particulière.

A ces niveau et position apparaissent les notions :

- # de travaux de très simple exécution ;
- # d'instructions précises ;
- # de contrôle permanent ;
- # de diplôme VI de l'éducation nationale.

#### Niveau I # Position 2

A ces niveau et position apparaissent les notions :

- # de travaux de simple exécution ;
- # d'instructions précises ;
- # de contrôle fréquent ;
- # de diplôme professionnel de niveau V bis, V de l'éducation nationale ;
- # de formation continue, d'expérience professionnelle et extraprofessionnelle.

#### Niveau II # Position 1

A ces niveau et position apparaissent les notions :

- # d'actions simples du métier ;
- # de connaissances techniques partielles ;
- # de responsabilité d'exécution ;
- # d'initiatives contrôlées ;
- # de suivi régulier ;
- # de diplôme professionnel de niveau IV b de l'éducation nationale.

#### Niveau II # Position 2

A ces niveau et position apparaissent les notions :

- # d'actions courantes du métier ;
- # de suivi ponctuel ;
- # de capacité à choisir des procédures ;
- # de diplôme professionnel de niveau IV a de l'éducation nationale.

#### Niveau III # Position 1

A ces niveau et position apparaissent les notions :

- # d'instructions générales ;
- # de suivi éventuel ;
- # de validation par action ;
- # d'initiatives validées ;
- # de diplôme professionnel de niveau III de l'éducation nationale.

### Niveau III # Position 2

A ces niveau et position apparaissent les notions :

- # d'actions complexes ;
- # de directives générales.

### Niveau III # Position 3

A ces niveau et position apparaissent les notions :

- # de validation en phase finale ;
- # d'initiatives autonomes ;
- # de connaissances maîtrisées des outils et des techniques.

### Niveau IV # Position 1

A ces niveau et position apparaissent les notions :

- # de réalisation et organisation de missions ;
- # d'analyse des contraintes liées à l'activité ;
- # d'autonomie partielle, de compte rendu de mission ;
- # de connaissances maîtrisées du métier ;
- # des fonctions de représentation simple ;
- # de transmission de savoir et d'expérience ;
- # de diplôme professionnel de niveau II de l'éducation nationale.

### Niveau IV # Position 2

A ces niveau et position apparaissent les notions :

- # d'autonomie complète ;
- # d'information de la direction ;
- # de responsabilité dans l'accomplissement de la mission ;
- # de capacité à proposer des choix de réalisation ;
- # des missions de représentation ;
- # d'être assisté par d'autres salariés.

### Niveau IV # Position 3

A ces niveau et position apparaissent les notions :

- # de missions complexes ;
- # d'orientation du CAUE ;
- # d'autonomie de délégation de pouvoir ;
- # de maîtrise des moyens et des contraintes de l'activité ;
- # d'exercer des choix ;
- # de définir des outils ;
- # de mobiliser des compétences ;
- # d'organiser et d'animer le travail de salariés ;
- # de diplôme professionnel de niveau II et I de l'éducation nationale.

### Niveau V # Position 1

A ces niveau et position apparaissent les notions :

- # d'organisation, d'encadrement et de coordination des activités du CAUE ;
- # d'autonomie de délégation permanente de gestion économique et sociale ;
- # de maîtrise des moyens, des contraintes ;
- # de définition des choix ;
- # de réalisation d'orientations et d'objectifs.

#### B. - Tableau synoptique des critères classants

Le tableau synoptique de la grille à critères classants permet de visualiser les définitions de la grille et de déterminer une notation des compétences par critère, niveau et position indépendants les uns des autres.

Ce tableau doit être lu :

- # horizontalement de droite à gauche, sans priorité ni hiérarchie entre eux ;
- # verticalement, il révèle une notation des critères par niveaux et positions.

Le coefficient attribué sera obtenu en divisant l'addition des notations des critères classants par son nombre total (soit quatre). Le résultat considéré doit être rapproché des coefficients de la grille de classification sur la base d'un arrondi à la moitié de la différence entre le coefficient inférieur et le coefficient supérieur au résultat de la moyenne obtenue.

Exemple 1 : contenu activité = 470 ; autonomie/initiative = 530 ; technicité = 480 ; formation, diplôme, expérience = 520.

$$470 + 530 + 480 + 520 = 2000/4 = 500$$

soit un classement au Niveau III, Position 3, coefficient 500.

Ce coefficient correspond à la base de salaire en dessous de laquelle il n'est pas possible de rémunérer le salarié.

Exemple 2 : contenu activité = 510 ; autonomie/initiative = 540 ; technicité = 500 ; formation, diplôme, expérience = 530.

$$510 + 540 + 500 + 530 = 2080/4 = 520$$

soit un classement au niveau IV, position I, coefficient 530.

NIV.	POS.	CONTENU ACTIVITÉ	AUTONOMIE, INITIATIVE	TECHNICITÉ	FORMATION, DIPLOME, titre, certification, expérience	ÉCHELLE de notation	COEF.
I	1	Travaux de très simple exécution selon des instructions précises	Travaux effectués avec contrôle permanent	Sans mise en oeuvre de connaissance particulière, simple adaptation aux conditions de cadre de travail	Diplôme de niveau VI de l'EN Formation générale	300	300
						320	
	2	Travaux de simple exécution selon des instructions précises	Travaux effectués avec contrôles fréquents	Notions de base mises en oeuvre par application de connaissances technologiques, professionnelles	Diplôme de niveau V b-V de l'EN Formation générale, technologique ou professionnelle (BEP-CAP)	320	320
					Expérience	330	
					340		
II	1	Actions simples du métier selon des instructions précises	Actions effectuées avec suivi régulier	Connaissance partielle des techniques du métier acquise par formation et/ou expérience	Diplôme de niveau IV b de l'EN Formation générale, technologique ou professionnelle	340	340
		Responsabilité de l'exécution dans cette limite	Initiatives contrôlées très élémentaires		Expérience	350	
						360	

	2	Actions courantes du métier selon des instructions précises	Actions effectuées avec suivi ponctuel	Connaissance partielle des techniques du métier acquise par formation et/ou expérience	Diplôme de niveau IV a de l'EN Formation générale, technologique ou professionnelle	360	360
			Initiatives contrôlées		Expérience	380	
		Responsabilité de l'exécution dans cette limite				400	
III	1	Actions courantes du métier selon des instructions générales	Actions effectuées avec suivi éventuel et validation par action	Connaissance confirmée des techniques du métier acquise par formation et/ou expérience	Diplôme de niveau III de l'EN Formation générale technologique ou professionnelle	400	400
						410	
						420	
						430	
						440	
	2	Actions complexes du métier selon des directives générales	Actions effectuées avec suivi éventuel et validation par action	Connaissance confirmée des techniques du métier acquise par formation et/ou expérience	Diplôme de niveau III de l'EN Formation générale technologique ou professionnelle	440	440
		Responsabilité de l'exécution dans cette limite	Initiatives validées	Capacité à choisir des procédures	Expérience	450	
						460	
		X				470	
						480	
				X		490	
	3	Actions complexes du métier selon des directives générales	Actions effectuées avec validation en phase finale	Connaissance maîtrisée des techniques et des outils du métier acquise par formation et/ou expérience	Diplôme de niveau III de l'EN Formation générale technologique ou professionnelle	500	500
		Responsabilité de l'exécution dans cette limite	Initiatives autonomes	Capacité à choisir des moyens	Expérience	510	
				X	520		
		X			530		
IV	1	Missions à partir de directives générales	Missions organisées et réalisées sous la condition d'en rendre compte à la direction	Connaissance maîtrisée des techniques et des outils du métier acquise par formation et/ou expérience Analyse des contraintes liées à l'activité	Diplôme de niveau II de l'EN Formation générale technologique ou professionnelle	530	530
		Fonctions de représentation simple auprès de tiers	Autonomie partielle		Expérience	540	
		Transmission de savoir et d'expérience professionnelle				550	
		Responsabilité de l'exécution dans cette limite				560	
	2	Missions à partir de directives générales	Missions organisées et réalisées sous la condition d'en rendre compte à la direction	Connaissance maîtrisée des techniques et des outils du métier acquise par formation et/ou expérience Analyse des contraintes liées à l'activité	Diplôme de niveau II de l'EN Formation générale technologique ou professionnelle	560	560

				Capacité à proposer des choix de réalisation		
		Assistance de salariés	Autonomie		Expérience	570
		Missions de représentation auprès de tiers				580
		Transmission de savoir et d'expérience professionnelle				590
		Responsabilité de l'accomplissement dans cette limite				600
	3	Missions complexes à partir d'orientations Animation et organisation de salariés	Missions organisées et réalisées sous la condition d'en informer la direction	Connaissance maîtrisée des techniques, des outils, des moyens, des contraintes de l'activité, du métier Capacité à exercer des choix de réalisation Capacité à définir des outils Capacité à mobiliser des compétences	Diplôme de niveau II et I de l'EN Formation générale technologique ou professionnelle	600
		Missions de représentation auprès de tiers	Autonomie de délégation de pouvoir		Expérience	625
		Transmission de savoir et d'expérience professionnelle				650
		Responsabilité de l'accomplissement dans cette limite				700
V	1	Les salariés de ce niveau coordonnent et/ou encadrent les activités de l'entreprise sous l'autorité de l'employeur ; ils sont dans cette limite responsables de la réalisation des orientations et/ou objectifs des instances statutaires		Compétences des connaissances du métier	Diplôme de niveau II et I de l'EN	700
		Responsabilité de leurs charges dans cette limite	Autonomie de délégation permanente de gestion économique et sociale	Capacité à définir les outils Capacité à définir les compétences Capacité à définir les choix	Formation générale technologique ou professionnelle	725
					Expérience	750
						775
						800
Exemple : moyenne = (470 + 530 + 480 + 520) : 4 = 500						

C. - Glossaire des termes employés Action : faculté d'agir.

Adaptation : faculté du salarié à maîtriser son activité et sa situation de travail.

Autonomie : capacité de décision dans la réalisation d'actions et de missions.

Classification : système de classement et de hiérarchisation des qualifications.

Complexe : nécessitant des efforts d'analyse.

Connaissance : acquisition de savoirs et de savoir-faire.

Courant : présentant des difficultés et des efforts de réalisation.

Effectuer : accomplir une tâche.

Elémentaire : présentant peu de difficultés et sans effort de réalisation.

Emploi : ensemble d'actions et de missions en relation avec une fonction.

Exécuter : mener à bien une procédure.

Expérience : connaissance acquise par la pratique, qu'elle soit professionnelle ou extraprofessionnelle.

Fonction : prise en charge d'un ensemble d'opérations et de décisions se définissant en rapport avec des compétences et à des qualités techniques.

Initiative : aptitude à entreprendre spontanément.

Instruction : explication verbale ou écrite.

Maîtrise : sûreté d'un savoir-faire.

Métier : profession caractérisée par une spécialité exigeant un apprentissage et de l'expérience.

Mission : charge confiée pour exécution.

Moyen : une procédure technique.

Objectif : but à atteindre.

Orientation : direction déterminée à partir de repères.

Outil : ensemble de moyens.

Polyvalence : capacité d'exercer dans plusieurs champs d'activité.

Polytechnicité : capacité de maîtriser plusieurs techniques.

Qualification : degré de capacité professionnelle attesté par un diplôme ou expérience professionnelle.

Réaliser : aboutir à une finalité.

Responsabilité : capacité d'assumer un acte professionnel.

Savoir : ensemble de connaissances acquises par l'apprentissage ou/et l'expérience.

Simple : présentant peu de difficultés mais nécessitant des efforts de réalisation.

Stratégies : ensemble d'orientations et décisions.

Technique : ensemble des procédés d'une compétence professionnelle. Suivi de l'application de la nouvelle classification Les problèmes généraux et particuliers susceptibles d'être posés par l'interprétation de la présente classification pourront être soumis pour avis et conciliation, par la partie la plus diligente et par courrier motivé à la commission paritaire nationale de la convention collective.

## **Article 2.9**

### **Modèle de lettre de notification de classement**

En vigueur étendu

Raison sociale :

Adresse de l'entreprise :

Salarié :

(nom, prénom, adresse)

Date :

M.

Depuis le , vous êtes au service de notre entreprise en qualité de.

Conformément au chapitre II de la convention collective nationale des CAUE, instituant une nouvelle méthode de classification des emplois, et faisant suite à notre entretien du , où nous avons échangé sur votre qualification au regard des critères classant, nous vous notifions qu'à dater du , vous serez classé(e) comme suit :

Emploi :

Niveau :

Position :

Coefficient hiérarchique :

Par ailleurs, nous vous informons qu'à cette date, votre salaire réel brut de base sera porté à :

Veillez agréer, M. , l'expression de nos sentiments distingués.

(Signature de l'employeur)

## **Article 2.10**

### **Modèle de saisine de la commission paritaire nationale de la convention collective**

En vigueur étendu

Nom :

Prénom :

Monsieur le président,

Organisme

Adresse

Date :

Monsieur le président de la commission paritaire nationale de la convention collective,

Je conteste le nouveau classement attribué à mon emploi, et conformément à la convention collective nationale, je souhaite que ma situation fasse l'objet d'un examen de votre part pour avis de conciliation.

En effet, j'occupe l'emploi de..... (développez vos arguments).

Bien évidemment, je compléterai mon point de vue lors de l'entretien que vous voudrez bien m'accorder dans un délai de 1 mois.

Je serai assisté de M./Mme..... (précisez les nom et qualité).

Dans l'attente, recevez, Monsieur le Président, l'expression de mes sincères salutations.

Signature

## **Titre III : Formation professionnelle tout au long de la vie**

### **Article 3.1**

#### **Principes**

En vigueur étendu

La formation tout au long de la vie professionnelle vise à créer les conditions d'une mobilisation en faveur de l'emploi et du nécessaire développement des compétences des salariés.

Les partenaires sociaux se donnent comme objectifs :

- # l'intégration des publics jeunes et demandeurs d'emploi au sein des CAUE ;
- # la reconnaissance professionnelle par la qualification et le maintien dans l'emploi ;
- # l'évolution professionnelle des salariés, acteurs de leur formation ;
- # la validation des connaissances et expériences professionnelles ;
- # la mise en œuvre d'une politique de tutorat des publics en formation ;
- # l'information relative à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de conduire des actions de formation professionnelle, dans le cadre :

- # de la professionnalisation ;
- # du plan de formation prioritaire de branche ;
- # du droit individuel à la formation des salariés ;
- # du congé individuel de formation.

### **Article 3.2**

#### **Adhésion à un organisme paritaire collecteur agréé**

En vigueur étendu

Les CAUE adhèrent à unification, organisme paritaire collecteur agréé au titre du plan de formation, de la professionnalisation et du congé individuel de formation, dont le siège est à Paris au 43, boulevard Diderot, 75012 Paris, pour la collecte des contributions stipulées par la présente convention au titre de la participation des employeurs au financement de la formation à compter de la date d'expiration de l'agrément d'habitat formation.

### **Article 3.3**

#### **Versement des contributions à la formation**

En vigueur étendu

Dans le respect de l'article R. 964-13 du code du travail, les CAUE versent leurs contributions au titre de la formation professionnelle continue définie ci-après à l'organisme paritaire collecteur agréé Unification.

### Entreprises de moins de 10 salariés

La contribution est fixée à 0,95 % de la masse salariale annuelle brute des salaires versés pour l'année précédente.

Elle est versée à hauteur de :

# 0,15 % au titre de la professionnalisation ;

# 0,80 % au titre du plan de formation.

### Entreprises de 10 à 20 salariés

La contribution est fixée à 1,05 % de la masse salariale annuelle brute des salaires versés pour l'année précédente.

Elle est versée à hauteur de :

# 0,15 % au titre de la professionnalisation ;

# 0,90 % au titre du plan de formation.

### Entreprises de 20 salariés et plus

La contribution est fixée à 1,60 % de la masse salariale annuelle brute des salaires versés pour l'année précédente.

Elle est versée à hauteur de :

# 0,50 % au titre de la professionnalisation ;

# 0,90 % au titre du plan de formation ;

# 0,20 % au titre du congé individuel de formation.

Pour le financement des congés individuels de formation des titulaires de contrat à durée déterminée, toutes les entreprises, sans considération de l'effectif, versent à Uniformation une contribution égale à 1% de la masse salariale annuelle brute des salariés en CDD.

## **Article 3.4**

### **Professionnalisation**

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord confient à la commission paritaire nationale de la convention collective (CPNCC) la définition des objectifs prioritaires des formations admises et le réexamen annuel des actions et des publics qui s'avèreraient nécessaires pour la mise en oeuvre de la professionnalisation sans préjuger des capacités de financement par l'organisme collecteur.

#### 3.4.1. Le contrat de professionnalisation

Les parties signataires du présent accord confirment la vocation première et prioritaire du contrat de professionnalisation à accueillir, mobiliser, motiver les publics jeunes et les demandeurs d'emploi souhaitant s'intégrer, évoluer au sein de notre branche professionnelle par l'acquisition ou l'amélioration de connaissances aboutissant à une classification qualifiante.

#### Règles générales

Dans le cadre du contrat de professionnalisation d'une durée de 6 à 12 mois, sont concernés les publics jeunes de 16 à 25 ans et les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus. La formation devra représenter entre 15 à

25 % de la durée du contrat et au minimum 150 heures. La durée du contrat de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois et /ou la durée de la formation jusqu'à 50 % de celle ci, dès lors que le salarié prépare un titre, un diplôme ou un certificat de qualification professionnelle.

Les contrats de professionnalisation sont conclus entre l'employeur et le salarié par accord écrit spécifiant : le type de contrat, l'objet de la formation, la durée et la date de la formation et les engagements réciproques (rémunération, emploi, classification, temps de formation).

#### Parcours de formation

Les parcours de formation doivent répondre aux besoins réels des bénéficiaires et être précédés d'une évaluation individuelle.

Dans un délai de 2 mois maximum à compter de la date de signature du contrat, l'employeur doit examiner avec le salarié et le tuteur l'adéquation du programme de formation et vérifier l'accomplissement des objectifs définis.

Une fiche informative de projet de professionnalisation, incorporée à la demande de financement de la formation, est transmise dans un délai de 1 mois à la CPNCC, pour alimenter les données statistiques de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche professionnelle.

#### Rémunération

La rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation ne peut être inférieure à 85 % du salaire minimum conventionnel correspondant au titre, diplôme, certificat de qualification professionnelle préparé.

Les dépenses liées au maintien de la rémunération et au frais de formation (pédagogie, transport, repas, etc.) sont définies en CPNCC et prises en charge par Uniformation suivant un forfait horaire de 9,15 € pour un contrat en CDD et 19,15 € pour les contrats en CDI.

#### 3.4.2. La période de professionnalisation

Les partenaires sociaux du présent accord confirment les objectifs essentiels des périodes de professionnalisation, à savoir :

- # favoriser l'évolution professionnelle des salariés intéressés ;
- # mettre en œuvre des politiques de gestion prévisionnelle des compétences au sein des entreprises et dans la branche professionnelle ;
- # capitaliser, par des unités de valeur, les formations suivies et les expériences professionnelles acquises ;
- # faire bénéficier les salariés intéressés d'une priorité d'accès au dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE).

#### Règles générales

Dans le cadre d'une période de professionnalisation, sont concernés :

- # les publics dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des organisations d'entreprises et des technologies ;
- # les salariés comptant 10 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise ;
- # les salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise ;
- # les femmes reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou les hommes et femmes après un congé parental ;
- # les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail, notamment les travailleurs handicapés, les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les titulaires de pension d'invalidité, etc.

Les périodes de professionnalisation sont conclues entre l'employeur et le salarié par accord écrit spécifiant : l'objet de la formation, la durée et la date de la formation et les engagements réciproques (rémunération, temps de formation dans ou hors temps de travail, allocation hors temps de travail, emploi et classification à l'issue de la formation).

#### Parcours de formation

Les parcours de formation doivent répondre aux besoins réels des bénéficiaires en s'appuyant sur le relevé de décisions de l'évolution de carrière prévu à l'article 5 de la CCN des CAUE ainsi que sur la production de conclusions d'un bilan de compétences ou d'un projet de validation des acquis de l'expérience.

Une fiche informative de projet de professionnalisation, incorporée à la demande de financement de la formation, est transmise dans un délai de 1 mois à la CPNCC, pour alimenter les données statistiques de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche professionnelle.

#### Rémunérations

Les entreprises bénéficieront de la possibilité de réaliser des formations hors temps de travail, ces heures de formation, à concurrence de 80 heures par an, donnent droit au versement d'une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié formé.

#### Financement

Les dépenses liées au maintien de la rémunération et au frais de formation (pédagogie, transport, repas, etc.) sont définies en CPNCC et prises en charge par Uniformation.

### **Article 3.5**

#### **Apprentissage**

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord décident de ne pas effectuer de transfert de fonds au titre du financement du fonctionnement des centres de formation d'apprentis.

### **Article 3.6**

#### **Tutorat**

En vigueur étendu

Le développement du tutorat est de nature :

- # à engager dans un acte solidaire le CAUE, l'apprenant et le tuteur ;
- # à accroître la qualité et l'efficacité de l'insertion professionnelle ;
- # à professionnaliser le rôle du tutorat en dotant le tuteur de compétence et d'un statut qualifiant.

Définition du tuteur :

Le tuteur (salarié ou employeur) doit justifier d'une expérience professionnelle de 5 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif professionnalisant de la formation visée.

Objectifs du tuteur :

Les objectifs contenus dans la mission sont :

# accueillir, aider, informer, guider les bénéficiaires de contrats et de périodes de professionnalisation ;  
# organiser l'activité des apprenants et contribuer à l'acquisition de leurs connaissances professionnelles ;  
# assurer la liaison avec les organismes de formation ;  
# participer à l'évaluation du suivi de la formation et sa validation.

Le tuteur bénéficie d'une formation spécifique à sa mission et d'un dégageant de ses obligations professionnelles pour accomplir ses fonctions.

#### Financement

Les dépenses liées au maintien de la rémunération et au frais de formation (pédagogie, transport, repas, etc.) sont définis en CPNCC et prises en charge par Uniformation dans la limite d'un double plafond de 15 € par heure de formation et 40 heures de formation.

Uniformation prendra en charge les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale dans la limite d'un plafond de 230 € par mois et par bénéficiaire pour une durée maximale de 6 mois.

## Article 3.7

### Formations prioritaires

En vigueur étendu

Sont prioritaires, au titre de la professionnalisation, les formations en lien avec les missions et les domaines d'activité des CAUE.

## Article 3.8

### Plan de formation

En vigueur étendu

Les trois actions, à l'initiative de l'employeur, se résument de la façon suivante.

Adaptation au poste de travail :

# toute action de formation suivie par le salarié pour assurer l'adaptation à son poste de travail constitue un temps de travail effectif et donne lieu au maintien de la rémunération.

Evolution et maintien dans l'emploi :

# toute action de formation suivie par le salarié liée à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi, rendue nécessaire par la stratégie économique, l'évolution technologique et la structuration de l'entreprise, est mise en oeuvre pendant le temps de travail et donne lieu au maintien de la rémunération.

Développement des compétences :

- toute action de formation ayant pour objet le développement des compétences mise en oeuvre :
- soit pendant les heures de travail, avec maintien de la rémunération ;

# soit hors du temps de travail, à concurrence de 80 heures par an imputable au contingent d'heures supplémentaires donnant droit au salarié à une allocation de formation, versée par l'employeur, égale à 50 % de sa rémunération nette exclue de charges sociales.

Les actions de formation font l'objet d'un accord écrit conclu entre le salarié et l'employeur spécifiant : l'objet de la formation, la durée, la date de celle-ci, la rémunération, l'organisme de formation et les engagements réciproques (rémunération, allocation de formation, emploi et classification à l'issue de la formation).

Afin de répondre aux besoins spécifiques de la branche et en vue de développer des actions de formation accessibles à tous les collaborateurs sur des compétences stratégiques, un compte de groupe est créé.

#### Alimentation du compte de groupe

Le compte de groupe est abondé par prélèvement sur les contributions versées au titre du plan de formation. Ce prélèvement est égal à 0,40 % de la masse salariale, quelle que soit la taille de l'entreprise.

#### Utilisation des contributions collectées

Les fonds mutualisés sur le compte de groupe permettent la prise en charge financière d'actions de formation sur les thèmes considérés comme prioritaire pour la branche. Les priorités de formation sont validées annuellement par la CPNCC. Elles sont modifiées en fonction des données issues de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Les modalités de prise en charge des actions de formation par le compte de groupe sont définies et actualisées chaque année par la CPNCC.

#### Gestion administrative

La gestion administrative du compte de groupe est confiée à l'OPCA Uniformation. Celui-ci ouvre dans sa comptabilité un compte spécifique intitulé « compte de groupe des CAUE » afin de transcrire les flux de collecte et de dépense. La création et le fonctionnement de ce compte sont définis par une convention signée entre l'OPCA et la fédération nationale des CAUE, qui est mandatée à cet effet par la CPNCC.

#### Suivi

Un bilan annuel est présenté par l'OPCA Uniformation aux membres de la CPNCC en charge du pilotage du dispositif.

#### Rémunérations

Les dépenses liées au maintien de la rémunération et aux frais de formation (pédagogie, transport, repas, etc.) sont définies en CPNCC et prises en charge par Uniformation dans le cadre du compte de groupe spécifique des CAUE.

## **Article 3.9**

### **Droit individuel à la formation**

En vigueur étendu

Le DIF a pour priorité la réalisation d'un projet de promotion professionnelle au sein de la branche d'activité.

Il est réalisé à l'initiative du salarié :

# soit dans le temps de travail, par accord de l'employeur et contractualisation entre les parties, spécifiant l'objet de la formation, la durée et la date de la formation et les engagements réciproques (rémunération, temps de formation dans le temps de travail, emploi et classification à l'issue de la formation...);

# soit hors temps de travail, par information de l'employeur par un délai de prévenance de 2 mois.

#### Règles générales

Tout salarié ayant une ancienneté minimum de 1 an dans une entreprise, sous contrat de travail à durée indéterminée, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures, plafonnée à 120 heures sur 6 ans.

Pour les salariés à temps partiel et pour les salariés sous CDD de 4 mois et plus, l'ancienneté est calculée pro rata temporis.

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total de ses droits acquis au titre du DIF.

Les droits acquis au titre du DIF sont transférables au sein de la branche professionnelle des CAUE en cas de départ du salarié d'un CAUE.

### Rémunérations

Les heures de formation réalisées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu à versement par l'employeur d'une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié formé.

### Modalités de prise en charge

Les dépenses liées à la formation (rémunérations, frais pédagogiques et, le cas échéant, les frais de transport et d'hébergement, repas) sont prises en charge par Uniformation selon les modalités arrêtées par ses instances paritaires.

## Article 3.10

### Remplacement d'un salarié en formation

En vigueur étendu

Afin d'assurer le remplacement d'un salarié en formation dans les entreprises de moins de 50 salariés, une aide financière calculée sur la base du SMIC pour chaque personne recrutée ou mise à disposition par des entreprises de travail temporaire (art. L. 322-9 nouveau du code du travail en remplacement du L. 942-1 abrogé) est accordée par l'Etat (les modalités d'application de ce dispositif sont fixées par décret, art. R. 322-10-10 et suivants).

Les partenaires sociaux étudieront la possibilité de compléter cette aide par un dispositif spécifique.

## Article 3.11

### Observatoire des métiers et des qualifications

En vigueur étendu

En application de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, les signataires du présent accord s'inscrivent dans la démarche visant à créer un observatoire prospectif des métiers et des qualifications compétent à l'échelon professionnel, dont les conditions de mise en place sont confiées à la CPNCC.

La CPNCC fixe à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche, au cours du premier trimestre de chaque année, les orientations, les priorités d'études et d'analyses.

La CPNCC examine tous les ans les résultats des travaux confiés à l'observatoire, et plus particulièrement l'évolution quantitative et qualitative des métiers, des emplois et des qualifications ainsi que l'examen des conclusions relatif aux priorités et moyens de la formation fixées par la CPNCC.

Les travaux et études réalisés dans le cadre de l'observatoire peuvent être financés par une partie des sommes collectées au titre de la professionnalisation, conformément à l'article R. 964-16-1 (5°) du code du travail.

Pour cela, une demande est à faire à Uniformation, qui l'instruira selon les modalités définies par ses instances paritaires.

## **Article 3.12**

### **Entretien professionnel**

En vigueur étendu

Les employeurs et les salariés appliquent dans l'entretien professionnel les termes de l'article 2.6 de la présente convention relatif à l'évolution de carrière au sein de la profession complété par les objectifs suivants :

- # élaboration d'un projet professionnel prenant en compte les souhaits d'évolution et les aptitudes du salarié ;
- # identification des objectifs de professionnalisation ;
- # identification du ou des dispositifs de formation ;
- # définition des conditions administratives et financières de réalisation de la formation.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122-26-4, L. 122-28-7, dernier alinéa, et L. 225-26 du code du travail (arrêté du 27 février 2008, art. 1er).

## **Article 3.13**

### **Passeport formation**

En vigueur étendu

Le passeport formation est la propriété du salarié, il recense les diplômes, les titres obtenus en formation initiale et les certificats de qualification professionnelle délivrés par la branche professionnelle. Les attestations de formation professionnelle délivrées par les organismes de formation stipulant la nature et la durée de la formation continue suivie.

La CPNCC élaborera un document spécifique transmis à chaque salarié de la branche professionnelle.

## **Article 3.14**

### **Bilan de compétences et validation des acquis de l'expérience**

En vigueur étendu

Tout salarié peut demander à bénéficier d'une action de VAE et/ou, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise, d'un bilan de compétences.

Les dépenses liées au maintien de la rémunération et au frais de formation (pédagogie, transport, repas, etc.) sont définies en CPNCC et prises en charge par Uniformation.

Si ces actions sont réalisées dans le cadre des congés de bilan de compétences ou VAE, les dépenses liées au maintien de la rémunération, aux prestations de bilan ou d'accompagnement et aux frais annexes (transport, repas, hébergement, etc.) sont prises en charge par Uniformation selon les modalités arrêtées par ses instances paritaires.

Si ces actions sont réalisées au titre du plan de formation et dans le cadre du compte de groupe, les dépenses liées au maintien de la rémunération et aux prestations de bilan ou d'accompagnement et aux frais annexes

(transport, repas, hébergement, etc.) sont prises en charge par Uniformation selon les modalités arrêtées par ses instances paritaires.

## **Article 3.15**

### **Information aux acteurs de la formation**

En vigueur étendu

Une information sur l'utilisation de la formation professionnelle continue tout au long de la vie, ses activités, ses modalités de mise en œuvre est transmise annuellement aux salariés et employeurs par le biais de divers supports définis par la commission paritaire nationale de la convention collective.

# Titre IV : Durée du travail

## Article 4

En vigueur étendu

### Durée du travail

La durée du travail est fixée à 35 heures par semaine ou 35 heures hebdomadaires en moyenne dans l'année (1) sans pouvoir dépasser 1 600 heures par an, sauf accord RTT en vigueur ou à négocier au sein du CAUE.

Le repos hebdomadaire est fixé le samedi et le dimanche.

La journée de travail s'effectue dans le cadre d'un horaire collectif fixé par l'employeur indiquant les heures d'ouverture du CAUE. Pour les salariés dont l'horaire de travail ne peut pas être prédéterminé du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps, il peut être mis en place dans le cadre d'une convention individuelle :

# soit un forfait en heures hebdomadaire, mensuel ou annuel (2) ;

# soit un forfait annuel en jours, avec un plafond maximal de jours travaillés de 212 jours par an (2).

Le temps de travail effectif est celui 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.

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures d'affilée sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Les temps nécessaires à la restauration et aux pauses ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif.

Le temps de trajet pour se rendre de son domicile à son lieu de travail contractuel, si le salarié n'est pas à la disposition de son employeur, n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Entre deux périodes de travail, le repos est fixé à 11 heures.

### Heures supplémentaires

Constitue une heure supplémentaire imputable au contingent annuel des heures supplémentaires toute heure de travail accomplie au-delà de la durée légale du travail. Elle est majorée à hauteur de 25 % dès la 36e heure ou récupérée à la convenance du salarié par un repos compensateur.

Toute récupération en temps majoré des heures supplémentaires s'effectue à la demande du salarié dans les 60 jours calendaires suivants avec un délai de préavis de 7 jours ouvrables.

Dans les 7 jours ouvrables suivant la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître soit son accord, soit les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'association qui motivent le report de la demande, ce report ne pouvant s'effectuer qu'une fois.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires par salarié est fixé à 135 heures, au-delà desquelles le CAUE devra étudier, par type d'emploi, les possibilités d'aménagement du temps de travail ou d'embauche.

Le temps de travail effectif quotidien est limité à 10 heures.

## Travail à temps partiel

### 4.1. Temps partiel choisi (3)

#### 4.1.1. Définition

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-1, alinéa 1, du code du travail, est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement au sein de l'entreprise ou l'établissement.

Les salariés sous contrat à temps partiel bénéficient de toutes les dispositions légales et conventionnelles applicables au contrat à temps plein, notamment pour les jours fériés et les congés mobiles.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, ou les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à la catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur porte à la connaissance de ses salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

#### 4.1.2. Mise en place

Les horaires de travail à temps partiel sont pratiqués sur la base d'un accord d'entreprise avec les représentants des organisations syndicales au sein du CAUE ou après avis des institutions représentatives du personnel ou information de l'inspection du travail.

Les salariés à temps complet qui envisagent d'occuper un emploi à temps partiel dans leur emploi ou dans un emploi différent doivent en faire la demande à leur employeur par lettre recommandée avec avis de réception, sauf dispositions négociées préalablement entre les parties, précisant la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire, par demande adressée 3 mois au moins avant cette date.

L'employeur est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la demande.

Celle-ci ne peut être refusée que si l'employeur justifie de l'absence d'emploi disponible ressortissant de la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'association.

Les modifications du temps de travail font l'objet d'un avenant au contrat dans les termes de l'article L. 3123-14 du code du travail, étant précisé que la durée du travail ne peut être inférieure à 4 heures consécutives par jour.

Le nombre d'heures complémentaires qui peut être demandé au salarié à temps partiel ne peut être supérieur à 1/10 de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat. Elles reçoivent la même majoration de 25 % dès la première heure complémentaire. Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectif par un salarié au niveau de la durée légale du travail ;

Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat de travail ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

#### 4.1.3. Changement de planning

Conformément à l'article L. 3123-14 du code du travail, le contrat doit mentionner les cas dans lesquels est prévue une modification éventuelle de la répartition initiale des horaires de travail. Ces cas sont limités aux situations suivantes : surcroît temporaire d'activité, absence d'un ou plusieurs salariés, réorganisation des horaires collectifs.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec :

- des obligations familiales impérieuses ;
- le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
- une période d'activité fixée chez un autre employeur ;
- ou une activité professionnelle non salariée.

Toute modification de la répartition des horaires à temps partiel doit être notifiée au salarié par lettre recommandée avec avis de réception 8 jours ouvrables au moins avant la date à laquelle celle-ci doit intervenir.

#### 4.2. Durée minimale d'activité des salariés à temps partiel (4)

Conformément à l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif.

##### 4.2.1. Dérogation à la durée minimale légale à l'initiative du salarié

Les cas de dérogation individuelle sont les suivants :

- une durée de travail inférieure peut être fixée à la demande du salarié (nouvel article L. 3123-14-2) soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles l'obligeant à organiser son travail de façon particulière, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égal à 24 heures par semaine. Cette demande est écrite et motivée. L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle (nouvel article L. 3123-14-2 du code du travail).

En cas d'absence de représentants du personnel, il appartient à l'employeur d'informer les salariés de ces cas de dérogation individuelle ;

- les étudiants de moins de 26 ans auront droit à la fixation d'une durée de travail inférieure à 24 heures compatibles avec leurs études (nouvel article L. 3123-14-5 du code du travail).

##### 4.2.2. Dérogation à la durée minimale légale à l'initiative de l'employeur

Les partenaires sociaux décident au titre du présent avenant d'abaisser la durée minimale du travail dans deux types d'emplois :

- l'emploi d'employé d'entretien des locaux ;
- l'emploi de conseiller aux candidats à la construction.

##### 4.2.3. Cas du temps partiel pour l'emploi d'employé d'entretien des locaux

Ce cas concerne plusieurs CAUE, quelle que soit leur taille, dès lors qu'ils font le choix de salarier la personne plutôt que de recourir à une entreprise extérieure pour effectuer l'entretien des locaux. La durée minimale du travail est fixée à 4 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée.

#### 4.2.4. Cas de l'emploi de conseiller

Ce cas concerne les conseillers (de formations architecte, urbaniste, paysagiste, ingénieur...) qui effectuent des conseils à destination des candidats à la construction.

La durée minimale du travail est fixée à 12 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée.

#### 4.2.5. Garanties prévues en contrepartie à la durée minimale dérogatoire

En contrepartie à la durée minimale dérogatoire prévue par le présent avenant, les salariés concernés bénéficieront des dispositions suivantes favorisant le cumul d'emplois et l'évolution professionnelle au sein et en dehors de la branche professionnelle.

#### 4.3. Facilitation du cumul d'activités (5)

Les horaires de travail au sein de l'organisme doivent être organisés afin de permettre aux salariés concernés de cumuler une ou plusieurs autres activités.

##### 4.3.1. Mise en œuvre d'horaires réguliers

Les horaires de travail du salarié à temps partiel dont le contrat déroge à la durée légale doivent être regroupés, en application de l'article L. 3123-14-4 du code du travail, sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. Les salariés occupant les emplois mentionnés au point 4.2.4 (conseillers) ci-dessus peuvent cumuler un ou plusieurs autres emplois pour atteindre la journée régulière ou complète en horaire de travail.

#### 4.4. Formation professionnelle

Les salariés occupant les emplois mentionnés aux points 4.2.3 (employés d'entretien) et 4.2.4 (conseillers) ci-dessus et dont le contrat de travail déroge à la durée minimale légale doivent se voir proposer une formation permettant de conforter l'expérience professionnelle acquise au sein de la branche des CAUE.

Les partenaires sociaux rappellent à cet effet les dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, prévoyant tous les 2 et 6 ans un entretien professionnel consacré au parcours et aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié.

#### 4.5. Complément d'heures par avenant temporaire

Les partenaires sociaux, soucieux de développer l'emploi dans la branche professionnelle, décident d'instaurer la possibilité pour les organismes et les salariés d'augmenter la durée du travail des salariés à temps partiel par des avenants temporaires.

Le nombre des avenants temporaires pouvant être signés, en dehors des cas de remplacement de salariés nommément désignés, est limité à 2 par année civile et par salarié.

Le refus du salarié d'augmenter sa durée de travail par avenant n'est pas considéré comme une faute et ne saurait entraîner de sanction disciplinaire.

La durée de travail maximale pouvant être fixée par ces avenants ne saurait atteindre la durée légale de travail fixée pour les salariés à temps plein.

Les heures effectuées dans le cadre de cet avenant sont rémunérées au taux normal. Toutefois, les heures effectuées au-delà de la durée prévue par l'avenant sont rémunérées au taux majoré de 25 %.

Les avenants temporaires seront proposés en priorité aux salariés à temps partiel qui bénéficient d'une durée de travail inférieure à la durée minimale légale.

#### 4.5.1. Modalités d'accès au complément d'heures par avenant temporaire

Dans le cadre d'un entretien, l'employeur recueille la volonté ou le refus du salarié d'effectuer des compléments d'heures par avenant temporaire afin d'aboutir à un consensus. De plus, les salariés peuvent à tout moment, par écrit, exprimer leur volonté de réaliser ces compléments d'heures.

Les salariés à temps partiel volontaire se verront proposer un avenant de complément d'heures en fonction des besoins du service, pour occuper des emplois ressortissant ou ne ressortissant pas à leur catégorie professionnelle à condition de remplir les conditions de qualification et de compétences requises.

L'employeur s'engage à garantir l'équité entre les salariés potentiellement intéressés par une augmentation de leur temps de travail par avenant et à informer ceux qui n'auraient pu en bénéficier.

L'employeur informe le comité d'entreprise annuellement et, à défaut, les délégués du personnel, des critères objectifs retenus, du nombre d'avenants signés et du nombre d'heures correspondant.

#### 4.6. Suivi du temps partiel choisi

La commission paritaire de branche assure le suivi du temps partiel choisi.

Sur la base des données sociales récoltées annuellement, la commission réalisera un bilan qui contiendra les indicateurs suivants :

- pourcentage des salariés à temps partiel dans la branche ;
- pourcentage des salariés ayant une durée du travail inférieure à 24 heures ;
- pourcentage par catégorie d'emplois ;
- représentation du personnel féminin ;
- éléments relatifs à la formation des salariés concernés.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail, aux termes desquelles la modulation se calcule par rapport à une référence annuelle de 1 607 heures et non de 35 heures hebdomadaires en moyenne dans l'année (arrêté du 27 février 2008, art. 1er).

(2) Termes exclus de l'extension comme ne comprenant pas les clauses obligatoires requises par l'article L. 212-15-3 pour la mise en place de forfaits annuels en heures ou en jours (arrêté du 27 février 2008, art. 1er).

(3) L'article 4.1 est étendu sous réserve :

- du respect des dispositions spécifiques s'appliquant aux salariés à temps partiel définies aux articles L. 3123-1 à 3123-31 du code du travail,
- que l'article L. 3123-14 auquel il fait référence, soit entendu comme étant l'article L. 3123-6 dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnel publiée au Journal officiel du 9 août 2016.

(Arrêté du 15 février 2018 - art. 1)

(4) L'article 4.2 est étendu sous réserve :

- que la référence à l'article L. 3123-14-1, soit entendue comme une référence aux articles L. 3123-19 et L. 3123-27 dans leur rédaction issue de la loi précitée,
- que la première référence à l'article L. 3123-14-2, soit entendue comme une référence au sixième alinéa de l'article L. 3123-7 dans sa rédaction issue de la loi précitée,

– que la deuxième référence à l'article L. 3123-14-2, soit entendue comme une référence à l'article L. 3123-16 dans sa rédaction issue de la loi précitée,

– que la référence à l'article L. 3123-14-5, soit entendue comme une référence au septième alinéa de l'article L. 3123-7 dans sa rédaction issue de la loi précitée.

(Arrêté du 15 février 2018 - art. 1)

(5) L'article 4.3 est étendu sous réserve que l'article L. 3123-14-4 auquel il fait référence, soit entendu comme étant l'article L. 3123-19 dans sa rédaction issue de la loi précitée.

(Arrêté du 15 février 2018 - art. 1)

## **Titre V : Congés # Absences**

### **Article 5.1**

#### **Congés payés**

En vigueur étendu

Les congés payés sont accordés et indemnisés conformément à la réglementation en vigueur.

Conformément à celle-ci, les salariés bénéficient d'un congé de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif durant l'année de référence, qui s'étend entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours, soit 30 jours ouvrables ou 5 semaines par an.

Les salariés ont droit à un congé principal de 24 jours ouvrables maximum, soit 4 semaines consécutives, plus une cinquième semaine ne pouvant être accolée aux 4 semaines précédentes, conformément à l'article L. 223-8 du code du travail.

Le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables 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.

Il est alors attribué par l'employeur 2 jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre est au moins égal à 6 jours, et 1 jour ouvrable de congé lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours.

L'ordre de départ est établi par l'employeur après consultation du délégué du personnel et avec le personnel, après recensement des désirs exprimés et compte tenu des nécessités du service. Il doit être arrêté avant la fin du premier trimestre de chaque année et transmis au personnel pour information.

Les congés ne peuvent être modifiés par l'employeur moins de 3 mois avant la date de départ prévue, sauf en cas de circonstance exceptionnelle.

Les époux travaillant dans le même CAUE ou le même organisme ont droit à un congé simultané.

Il sera, en outre, tenu compte des congés scolaires pour le salarié ayant des enfants en âge de scolarité, ainsi que des possibilités de congés du conjoint.

### **Article 5.2**

#### **Congés exceptionnels**

En vigueur étendu

En dehors des congés annuels, les salariés ont droit à des congés exceptionnels, sur leur demande et sans condition d'ancienneté, dans les cas et les conditions ci-dessous :

# 3 jours pour chaque naissance survenue au foyer ou pour l'arrivée au foyer d'un enfant adopté ; ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant en vertu des articles L. 122-26 et L. 122-26-1 du code du travail (1);

# 4 jours pour le mariage ou le Pacs de l'intéressé ;

# 1 jour pour le mariage ou le Pacs d'un enfant ou d'un ascendant ;

# 3 jours pour le décès de l'un de ses enfants, de son conjoint, de son concubin ou du partenaire avec lequel il est lié en vertu d'un pacte civil de solidarité ;

# 2 jours pour le décès de son père ou de sa mère ;

# 2 jours pour le décès de son beau-père, de sa belle-mère, d'un frère ou d'une soeur ;

# 1 jour pour un déménagement.

Ces jours ouvrables d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Tous les autres jours de congés exceptionnels autorisés par l'employeur, s'ils ne sont pas récupérés en accord avec l'employeur, s'imputent sur le congé annuel fixé à l'article 4.1.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 226-1 du code du travail (arrêté du 27 février 2008, art. 1er).

## **Article 5.3**

### **Congés de maternité ou d'adoption**

En vigueur étendu

Le congé maternité est assimilé à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Les intéressées bénéficient d'une réduction d'horaire rémunérée comme temps de travail effectif d'une demi-heure par jour à compter du 4e mois, 1 heure par jour à compter du 6e mois.

## **Article 5.4**

### **Congé de paternité**

En vigueur étendu

Le congé de paternité peut être pris immédiatement après le congé de naissance, ou d'adoption, ou après une période de reprise du travail.

Il doit être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant ou dans les 4 mois qui suivent la fin de l'hospitalisation de l'enfant si celui-ci est hospitalisé.

En cas de décès de la mère, le congé de paternité est pris dans les 4 mois qui suivent la fin du congé maternité.

Le congé de paternité qui ne peut être fractionné est au maximum de 11 jours pour la naissance d'un enfant et de 18 jours en cas de naissances multiples.

Ces congés sont pris en charge financièrement jusqu'au plafond de la sécurité sociale et peuvent être complétés par accord d'entreprise à hauteur du salaire net de charges.

## **Article 5.5**

### **Congé parental**

En vigueur étendu

Les salariés peuvent bénéficier d'un congé parental à temps plein ou à temps partiel sans traitement de 1 année pour élever un enfant.

Ce congé peut être prolongé deux fois pour prendre fin, en tout état de cause, au 3e anniversaire de l'enfant.

Ces salariés bénéficieront d'un droit prioritaire à la formation professionnelle, en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail sur son poste de travail.

## **Article 5.6**

### **Congés pour enfant malade ou accidenté**

En vigueur étendu

Le père ou la mère d'un enfant malade de moins de 16 ans peut obtenir un congé rémunéré, sur présentation d'un certificat médical attestant de l'état de santé de l'enfant à garder dans la limite de 6 jours par an.

Cette limite est portée à 10 jours si l'enfant est âgé de moins de 3 ans ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

## **Article 5.7**

### **Congés de présence parentale**

En vigueur étendu

Tout salarié ayant un enfant à charge, victime d'un accident ou d'un handicap grave, ou atteint d'une maladie de longue durée, peut bénéficier d'un congé de présence parentale conformément aux dispositions des articles L. 122-28-9 et R. 122-11-1 du code du travail.

## **Article 5.8**

### **Congés pour accompagnement d'une personne en fin de vie**

En vigueur étendu

Tout salarié dont le conjoint, le concubin, le partenaire avec lequel il est lié en vertu d'un pacte civil de solidarité, un ascendant ou un descendant fait l'objet de soins palliatifs justifiés par certificat médical a le droit de bénéficier d'un congé de solidarité familiale d'une durée négociée à 3 mois, renouvelable une fois, ou d'une réduction temporaire de travail. Le salarié absent bénéficie du maintien de son salaire pendant une période équivalente à 10 jours ouvrables et 20 jours ouvrables s'il s'agit d'un enfant.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 225-15 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 (arrêté du 27 février 2008, art. 1er).

## **Article 5.9**

### **Absence**

En vigueur étendu

En cas d'absence pour quelque cause que ce soit, l'employeur doit être averti dans les 24 heures, sauf cas de force majeure.

En cas de maladie ou d'accident, tout salarié absent doit faire parvenir à son employeur, dans les 48 heures, un certificat médical, sauf cas de force majeure.

# Titre VI : Embauche du personnel et contrat de travail

## Article 6.1

### Contrat de travail

En vigueur étendu

L'embauche fait l'objet d'une lettre d'engagement suivant le modèle ci-après indiquant notamment les conditions de rémunération et la classification de l'intéressé.

La période d'essai est fixée à :

- a) 1 mois pour les salariés sans statut cadre ;
- b) 3 mois pour les salariés à statut cadre.

Afin de faciliter l'insertion des jeunes, la période d'essai peut être renouvelée une fois par reconduction pour l'embauche d'un salarié diplômé sans statut cadre et sans expérience professionnelle.

Dans ce cas, l'employeur qui propose la reconduction de la période d'essai doit avertir le salarié par écrit avec un délai de prévenance de 5 jours ouvrables avant la fin de la première période d'essai.

Pendant la période d'essai, les parties sont libres de se séparer sans préavis.

La visite médicale d'embauche est obligatoire et doit être effectuée conformément aux dispositions de l'article R. 241-48 du code du travail.

Modèle de lettre d'embauche de contrat à durée indéterminée dûment signée par le président.

M. ,

« Par la présente nous vous confirmons les conditions de votre embauche au sein du CAUE de (URCAUE de...), qui prend effet le...

Vous êtes engagé(e) en qualité de (préciser la qualification et les indices en fonction de la grille des classifications) qui fixe ainsi les fonctions de votre poste...

Vous bénéficierez du statut collectif applicable dans l'association (cadre ou non cadre) tel qu'il est déterminé par la convention collective nationale des CAUE, sauf en cas de dénonciation de ladite convention collective, auquel cas et à défaut de convention collective de substitution, vous conserverez, dans les conditions prévues par le code du travail, les avantages individuels que vous auriez pu acquérir en application de la convention.

Votre rémunération mensuelle brute est de... euros.

Votre horaire hebdomadaire de travail est celui en vigueur dans l'association, soit... (préciser l'existence d'accord RTT et ses modalités d'application).

Le bulletin de paie qui vous sera remis précisera la ou les fonctions exercées ainsi que le niveau et la classification conventionnelle (si le salarié exerce plusieurs fonctions, le bulletin de salaire précisera en tête la fonction principale).

Préciser si nécessaire les modalités de la clause de non-concurrence et sa zone géographique.

Votre lieu de travail est... (préciser le siège du CAUE et l'adresse du lieu de travail).

Le présent contrat à durée indéterminée comporte une période d'essai de... (1 mois pour les non-cadres, 3 mois pour les cadres), pendant laquelle nous pourrions, de part et d'autre, mettre fin au contrat à tout instant sans indemnité ni préavis.

Cette période d'essai pourra être renouvelée à la demande de l'employeur une seule fois pour une même durée pour les salariés diplômés, non cadres, sans expérience professionnelle.

Un exemplaire de la convention collective et un exemplaire des statuts vous seront remis lors de votre prise de fonctions.

Pour la bonne règle, vous me ferez parvenir, au plus tard le jour de votre prise de service, la copie du présent engagement, après avoir indiqué la mention "lu et approuvé" suivie de votre signature. »

## **Article 6.2**

### **Secret professionnel, obligation de discrétion et déontologie professionnelle**

En vigueur étendu

Conformément au décret du 9 février 1978 portant approbation des statuts types des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement, le personnel employé par les CAUE est tenu à l'obligation de discrétion professionnelle pour tout ce qui concerne les faits, informations, études et décisions dont il aura connaissance au cours de ses missions, sous réserve des autorisations expresses que pourra lui accorder le président de l'association.

# **Titre VII : Conditions de rupture du contrat de travail**

## **Article 7.1**

### **Préavis**

En vigueur étendu

Passée la période d'essai et sauf cas de faute grave, faute lourde ou force majeure, toute rupture du contrat de travail à durée indéterminée donne lieu à un préavis.

Quelle que soit la partie prenant l'initiative de la rupture, les durées de préavis sont réciproques et sont les suivantes :

# pour les non-cadres : 1 mois ;

# pour les cadres : 3 mois. (1)

Dans le cas où l'une ou l'autre des parties n'a pas observé le préavis, elle doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir, sauf accord particulier. En cas de licenciement ou démission, la durée du préavis peut être négociée, notamment quand le salarié justifie d'un nouvel emploi.

Pendant la période de préavis, le salarié licencié ou démissionnaire est autorisé à s'absenter pour rechercher un nouvel emploi à raison de 2 heures par jour.

Les heures accordées pour recherche d'emploi à raison de 2 heures par jour pendant la période de préavis ne donnent pas lieu à réduction de rémunération.

Ces absences sont fixées d'un commun accord et peuvent être groupées par accord entre les parties en fin de préavis.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-6 du code du travail, aux termes desquelles un salarié qui justifie d'une ancienneté d'au moins deux ans a le droit, en cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave, à un préavis de deux mois (arrêté du 27 février 2008, art. 1er).

## **Article 7.2**

### **Licenciement**

En vigueur étendu

Toute procédure de licenciement est faite conformément à la législation en vigueur (art. L. 122-4 et suivants du code du travail et L. 321-1 et suivants). Notamment, l'employeur est tenu de convoquer le salarié à un entretien préalable au cours duquel il indique les motifs de la rupture envisagée et recueille les observations du salarié, celui-ci a la faculté de se faire assister par une personne de son choix.

Le salarié congédié à la suite d'un licenciement économique bénéficie pendant 1 année d'une priorité de réembauchage, sous réserve d'en faire la demande auprès de son employeur dans un délai de 1 an à compter de la date de la rupture de son contrat de travail. Afin de faciliter l'emploi et le reclassement, l'employeur informera le réseau des CAUE de la disponibilité du salarié.

## **Article 7.3**

## Indemnité de licenciement individuel et économique

En vigueur étendu

En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde, tout salarié reçoit, après 1 an de présence continue, une indemnité calculée sur le salaire moyen des 12 derniers mois, y compris les primes éventuelles, et fixée comme suit :

# 2/10 de mois de salaire par année d'ancienneté, auxquels s'ajoutent 2/15 de mois supplémentaires par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Base de calcul

Le salaire mensuel à prendre en considération est 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu dans ce dernier cas que toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée dans cette période ne sera prise en compte que pro rata temporis.

### Article 7.4

#### Départ en retraite

En vigueur étendu

Tout salarié peut prétendre à la retraite du régime général de la sécurité sociale à partir de 60 ans en contrepartie des cotisations d'assurance vieillesse versée, si le salarié justifie du nombre minimum de trimestres.

Il s'ajoute à cette dernière une retraite complémentaire versée par l'IRCANTEC (1).

L'employeur ou le salarié, selon que l'initiative du départ à la retraite émane de l'un ou l'autre, est tenu de se conformer aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, notamment en ce qui concerne l'observation du délai de préavis prévu par l'article L. 122-6 du code du travail.

Par conséquent, l'employeur ne peut prendre l'initiative de mettre à la retraite un salarié s'il n'a pas atteint l'âge de 65 ans, même si l'intéressé remplit les conditions pour prétendre à la liquidation de sa pension de vieillesse à taux plein.

Lors du départ à la retraite, le salarié percevra une indemnité fixée comme suit :

# de 5 à 10 ans : 0,5 mois de salaire ;

# de 10 à 15 ans : 1 mois de salaire ;

# de 15 à 20 ans : 1,5 mois de salaire ;

# de 20 à 25 ans : 2 mois de salaire ;

# plus de 25 ans : 2,5 mois de salaire (2).

Base de calcul

Le salaire mensuel à prendre en considération est 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le départ en retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu dans ce dernier cas que toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée dans cette période ne sera prise en compte que pro rata temporis.

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions du décret n° 70-1277 du 23 décembre 1970 portant création d'un régime de retraite complémentaire des assurances sociales en faveur des agents

non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques. Il n'appartient, en effet, pas aux partenaires sociaux de définir le champ des personnes affiliées au régime de l'IRCANTEC (arrêté du 27 février 2008, art. 1er).

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du second alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail fixant les indemnités dues au salarié en cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur (arrêté du 27 février 2008, art. 1er).

## **Titre VIII : Retraite complémentaire # Protection sociale**

### **8.1. Retraite complémentaire**

#### **Article**

En vigueur étendu

Les CAUE sont tenus de s'affilier à la caisse de retraite complémentaire IRCANTEC, 24, rue Louis-Gain, 49039 Angers Cedex 1.

Les obligations en matière de cotisation (taux, assiette, répartition, période d'affiliation) sont déterminées par la caisse d'affiliation.

Les CAUE qui ne se sont pas encore affiliés à cette caisse de retraite complémentaire devront le faire dans un délai de 1 an à compter de la signature de la convention collective nationale.

En cas de décès, le versement du capital décès et les pensions de réversion se cumulent au versement du capital décès prévu par le régime de prévoyance complémentaire obligatoire décrit à l'article 8.2. (1)

(1) Article exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions du décret n° 70-1277 du 23 décembre 1970 portant création d'un régime de retraite complémentaire des assurances sociales en faveur des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques. Il n'appartient, en effet, pas aux partenaires sociaux de définir le champ des personnes affiliées au régime de l'IRCANTEC (arrêté du 27 février 2008, art. 1er).

### **8.2. Régime national de prévoyance complémentaire obligatoire**

#### **Article 1er**

##### **Champ d'application**

En vigueur étendu

Le présent chapitre a pour objet la mise en place d'un régime de prévoyance au sein des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (CAUE) pour les entreprises entrant dans le champ d'application territorial et professionnel.

#### **Article 2**

##### **Bénéficiaires**

En vigueur étendu

Le bénéfice des garanties décès, incapacité temporaire de travail, invalidité et frais de santé est ouvert au profit des salariés cadres et non cadres des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement.

Les cadres s'entendent aux termes du présent régime comme le personnel répondant aux définitions des articles 4,4 bis et 36 de l'annexe I de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Les non-cadres s'entendent aux termes du présent régime comme le personnel ne répondant pas aux définitions des articles 4,4 bis et 36 de l'annexe I de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

## **Article 3**

### **Risques couverts**

En vigueur étendu

Le présent chapitre institue au profit des salariés visés par l'article 2 les garanties suivantes sans conditions d'ancienneté :

# décès ;

# incapacité temporaire totale de travail ;

# invalidité, incapacité permanente ;

# frais de santé.

#### 3.1. Garanties décès

##### 3.1.1. Salaire de référence servant au calcul des prestations décès

Concernant les salariés en activité, le salaire de référence servant au calcul des prestations décès est le salaire annuel brut soumis à cotisations sociales au cours des 12 mois civils ayant précédé le décès, y compris les rémunérations variables telles que les commissions, gratifications et primes, à l'exclusion des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais.

Concernant les salariés en arrêt de travail total ou en mi-temps thérapeutique, le salaire de référence servant au calcul des prestations décès est le salaire annuel brut soumis à cotisations sociales au cours des 12 mois civils ayant précédé l'arrêt de travail, y compris les rémunérations variables telles que les commissions, gratifications et primes, à l'exclusion des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais. La base ainsi déterminée est revalorisée entre la date de l'arrêt de travail et celle du décès, selon les modalités prévues au point 4 du présent chapitre.

Si le salarié ne compte pas 12 mois de présence à la date de l'événement couvert, le salaire brut est annualisé à partir de la moyenne mensuelle des salaires soumis à cotisations sociales. Le cas échéant, les éléments variables de rémunération mentionnés ci-dessus sont intégrés dans le calcul de la moyenne mensuelle sur la base de 1/12 de leur montant.

Le salaire de référence est limité aux tranches A et B.

##### 3.1.2. Garantie décès

#### Capital

En cas de décès, quelle que soit la cause, d'un salarié, il est versé un capital dont le montant est calculé en pourcentage du salaire de référence et en fonction de la situation familiale au moment du décès :

# célibataire, veuf, divorcé, séparé sans enfant à charge : 180 % ;

# marié, pacsé ou concubin sans enfant à charge : 320 % ;

# toutes situations familiales avec un enfant à charge : 400 % ;

# majoration par enfant à charge supplémentaire : 80 % ;

La notion « séparé » s'entend de la personne mariée ou pacsée, séparée.

Le versement de ce capital décès se cumule au versement du capital décès prévu par IRCANTEC.

#### Décès accidentel

Le capital décès « toutes causes » est doublé en cas de décès accidentel.

L'accident se définit, d'une façon générale, comme l'atteinte corporelle, non intentionnelle de la part du salarié, provenant de l'action soudaine et imprévisible d'une cause extérieure.

#### Invalidité absolue et définitive

Le capital est versé par anticipation au participant qui se trouve en état d'invalidité absolue et définitive, à condition qu'il en fasse la demande, indépendamment de la rente d'invalidité ou d'incapacité permanente qui lui sera servie (cf. point 3.3.3).

Un participant est considéré en état d'invalidité absolue et définitive s'il remplit l'une des conditions suivantes avant son départ à la retraite :

# soit invalide de 3e catégorie au titre de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale avec l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie ;

# soit en situation d'incapacité permanente au titre d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle reconnue par la sécurité sociale au taux de 100 % et avec l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour les actes ordinaires de la vie.

#### Décès en mission

En cas de décès survenant au cours d'un déplacement professionnel en France métropolitaine (y compris Corse), une garantie frais d'obsèques égale à 70 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (soit 1 877 € en 2007) est accordée.

Cette garantie est complémentaire de l'aide accordée par la sécurité sociale.

#### Rente de conjoint survivant

En cas de décès du salarié laissant un conjoint survivant, une rente de conjoint survivant sera versée ; cette rente est définie comme suit :

# rente viagère :  $60 \% \times P \times (65 \text{ ans} \# \text{ âge au décès})$  ;

# rente temporaire : 60 % des points retraite acquis par le salarié ;

# majoration par enfant à charge : 10 % par rente et par enfant ;

# rente d'orphelin de père et de mère :

# rente d'orphelin par enfant :  $50 \% \times P \times (65 \text{ ans} \# \text{ âge au décès})$ .

P est le nombre de points de retraite complémentaire (ARRCO et/ou AGIRC) à acquérir de la date du décès à celle des 65 ans du salarié (calcul sur la base d'un taux ARRCO à 8 % et d'un taux AGIRC à 16 %).

#### Rente éducation

Chaque enfant à charge au sens de l'article 3.1.4 de la présente convention se verra verser au moment du décès (si enfant mineur : à son représentant légal) une rente temporaire d'éducation jusqu'à l'âge défini pour les enfants à charge d'un montant annuel égal à 25 % du salaire de référence.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale

justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidé civil.

Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue ci-dessus.

### 3.1.3. Définition du conjoint

Est considéré comme conjoint :

# le conjoint du participant légalement marié, non séparé de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;

# le concubin du participant, sous réserve que le concubin et le participant soient tous les deux célibataires, veufs ou séparés de corps judiciairement, que le concubinage ait été établi de façon notoire, et que le domicile fiscal des deux concubins soit le même ;

# le partenaire lié au participant par un pacte civil de solidarité (PACS).

La condition de durée de 1 an dans les deux cas précités est supprimée lorsque des enfants sont nés de cette union et répondent à la définition prévue au point 4.1.4 du présent chapitre ou lorsque le fait générateur de la prestation est d'origine accidentelle.

### 3.1.4. Définition des enfants à charge

Sont considérés à charge, indépendamment de la position fiscale, les enfants à naître, nés viables, recueillis (soit les enfants de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité) du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du participant les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :

- jusqu'à leur 18e anniversaire sans condition ;

- jusqu'à leur 26e anniversaire sous les conditions suivantes :

- de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre national d'enseignement à distance) ;

- d'être en apprentissage ;

- de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes, associant d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;

- d'être préalablement, à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeur d'emploi ou stagiaire de la formation professionnelle ;

- d'être employés dans un ESAT (établissement et service d'aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleur handicapé.

### 3.1.5. Bénéficiaires du capital décès

En cas de décès du salarié, le capital est servi :

# en premier lieu, au(x) bénéficiaire(s) qu'il a désigné(s) ;

# en l'absence de désignation de bénéficiaire ou lorsque l'ensemble des bénéficiaires ont renoncé ou disparu, dans l'ordre suivant :

# à son conjoint marié, pacsé ou en concubinage, tel que défini au point 3.1.3 ;

# à défaut, à ses enfants nés ou à naître, vivants ou représentés, par parts égales ;

# à défaut, à ses parents, par parts égales ;

# à défaut, à ses grands-parents, par parts égales ;

# et à défaut, à ses ayants droit suivant la dévolution successorale.

Toutefois, lorsqu'il y a attribution de majorations familiales, chacune d'entre elles est versée à la personne au titre de laquelle elle a été accordée (si l'enfant est mineur, à son représentant légal).

### 3.1.6. Maintien de la garantie décès, invalidité absolue et définitive

Les garanties décès, invalidité absolue et définitive sont maintenues, sans cotisation, à tout salarié en arrêt de travail, percevant à ce titre des prestations de l'organisme assureur, à compter du premier jour d'indemnisation et sous réserve que la date de survenance de cet arrêt soit intervenue en période de couverture.

Le changement d'organisme désigné à l'article 8.1 est sans effet sur le maintien de la garantie décès, par l' (les) ancien(s) organisme(s) désigné(s), au profit des personnes visées ci-dessus.

Dans ce cas, la revalorisation des rentes éducation continuera d'être assurée par l'organisme désigné par le présent régime pour la couverture de cette garantie, selon les modalités prévues au premier alinéa de l'article 5, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale et à la loi n° 89-009 du 31 décembre 1989, modifiée par la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001.

## 3.2. Garanties incapacité temporaire de travail

### 3.2.1. Définition des garanties

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, professionnel ou non, le salarié, tel que défini aux articles 2 et 3 du présent chapitre, bénéficie d'une indemnité journalière en complément de celle versée par la sécurité sociale.

Les prestations sont versées à l'employeur si le bénéficiaire de la garantie fait encore partie de l'effectif de l'entreprise ou directement à ce dernier dans le cas contraire.

La garantie incapacité temporaire se décompose en 2 périodes d'indemnisation :

# maintien de salaire, jusqu'au 120e jour d'arrêt de travail ;

# relais maintien de salaire, à compter du 121e jour d'arrêt de travail.

Dans le cas des salariés ne répondant pas aux conditions d'ouverture des prestations en espèces ou en nature de la sécurité sociale, les indemnités définies ci-dessus seront calculées en complément d'une prestation sécurité sociale reconstituée de manière théorique.

La prestation pourra être suspendue en cas de fraude avérée ou de contre-visite médicale niant la nécessité de l'arrêt.

### 3.2.2. Salaire de référence servant au calcul des prestations incapacité temporaire

Le salaire de référence servant au calcul des prestations incapacité temporaire est le salaire annuel brut soumis à cotisations sociales au cours des 12 mois civils ayant précédé l'arrêt, y compris les rémunérations variables telles que les commissions, gratifications et primes, à l'exclusion des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais.

Si le salarié ne compte pas 12 mois de présence à la date de l'événement couvert, le salaire brut est annualisé à partir de la moyenne mensuelle des salaires déclarés. Le cas échéant, les éléments variables de rémunération mentionnés ci-dessus sont intégrés dans le calcul de la moyenne mensuelle sur la base de 1/12 de leur montant.

Le salaire de référence est limité aux tranches A et B.

### 3.2.3. Montant des prestations

#### A. - Maintien de salaire

Les salariés perçoivent des indemnités journalières complémentaires destinées à garantir le versement de leur salaire net :

# à compter du premier jour d'arrêt de travail en cas d'accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle ;

# à compter du premier jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée si l'arrêt de travail est supérieur à 4 jours.

Jusqu'au 120e jour d'arrêt continu, le régime de prévoyance prévoit le versement d'une indemnité maximale calculée sur la base de :

# 100 % du salaire net de référence tranches A et B, sous déduction des prestations nettes versées par la sécurité sociale (retenues pour leur montant net de prélèvements sociaux). Le salaire pris en compte est le salaire net fiscal calculé sur la même périodicité et les mêmes éléments que ceux mentionnés à l'article 3.2.2.

#### B. - Relais maintien de salaire

A compter du 121e jour d'arrêt continu et jusqu'au 1 095e jour, le régime de prévoyance prévoit le versement d'une indemnité maximale calculée sur la base de :

# 75 % du salaire brut de référence, tranches A et B, sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale (retenues pour leur montant avant prélèvements sociaux).

#### C. - Couverture des charges sociales patronales (jusqu'au 120e jour d'arrêt)

L'employeur perçoit au titre des charges sociales patronales dues sur les prestations complémentaires versées au titre du présent régime une indemnité « charges sociales patronales » calculée sur la base de 37 % de la prestation prévue au paragraphe A « Maintien de salaire » du présent article.

Cette indemnisation spécifique est maintenue tant que le bénéficiaire des indemnités journalières fait encore partie de l'effectif de l'entreprise couverte, et au plus tard jusqu'au 120e jour d'arrêt de travail continu.

### 3.2.4. Durée des prestations

Le versement des prestations cesse :

- dès la fin du versement des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- à la date de reconnaissance par le régime de base d'un état d'incapacité permanente ou d'invalidité ;
- au 1 095e jour d'arrêt de travail ;
- et au plus tard, à la liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale (hormis cas de cumul emploi retraite).

## 3.3. Garanties invalidité, incapacité permanente

### 3.3.1. Définition des garanties

En cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale en 1re, 2e ou 3e catégorie ou en cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle au taux minimum de 66 %, le salarié bénéficie d'une rente qui lui est versée directement par l'organisme gestionnaire du régime.

### 3.3.2. Salaire de référence servant au calcul des prestations invalidité, incapacité permanente

Le salaire de référence servant au calcul des prestations invalidité et incapacité permanente est le salaire annuel net fiscal des 12 mois civils ayant précédé l'arrêt de travail, revalorisé selon les modalités prévues pour les prestations à l'article 5 du présent chapitre, entre la date de l'arrêt de travail et celle du classement en invalidité ou en incapacité permanente. Ce salaire de référence intègre les rémunérations variables telles que les commissions, gratifications et primes, à l'exclusion des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais.

Si le salarié ne compte pas 12 mois de présence à la date de l'événement couvert, le salaire est annualisé à partir de la moyenne mensuelle des salaires déclarés. Le cas échéant, les éléments variables de rémunération mentionnés ci-dessus sont intégrés dans le calcul de la moyenne mensuelle sur la base de 1/12 de leur montant.

Le salaire de référence est limité aux tranches A et B.

### 3.3.3. Montant des prestations

#### A. - Invalidité (maladie ou accident de la vie privée)

Le montant annuel brut de la rente versée, sous déduction des prestations nettes de la sécurité sociale (2) et de toute rémunération d'activité professionnelle ou d'une allocation chômage, est égal à :

En cas d'invalidité classée en 1re catégorie, 2e catégorie ou 3e catégorie : 90 % du salaire net, tranches A et B.

Le paiement de cette rente est fractionné en 4 versements effectués trimestriellement à terme échu.

Dans le cas des salariés ne répondant pas aux conditions d'ouverture des prestations en espèces ou en nature de la sécurité sociale, les rentes définies ci-dessus seront calculées en complément d'une prestation sécurité sociale reconstituée de manière théorique.

#### B. - Incapacité permanente

(maladie professionnelle ou accident du travail)

La reconnaissance par la sécurité sociale de la stabilisation d'un état d'incapacité consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle dont le taux est au moins égal à 66 % au sens de l'article L. 434-2 du code de sécurité sociale ouvre droit au versement d'une rente.

Le montant annuel de la rente, sous déduction des prestations nettes de la sécurité sociale (3) et de toute rémunération d'activité professionnelle ou d'une allocation chômage, est égal à 90 % du salaire net, tranches A et B.

En cas d'attribution d'un taux d'incapacité permanente d'origine professionnelle « n » égal ou supérieur à 33 % et inférieur à 66 %, la prestation prévue ci-dessus est calculée avec l'application d'un coefficient calculé selon la formule suivante :  $3 \frac{n}{2}$ .

Le paiement de cette rente est fractionné en 4 versements effectués trimestriellement à terme échu.

### 3.3.4. Durée des prestations

Les prestations sont versées aussi longtemps que le bénéficiaire perçoit une rente de la sécurité sociale.

Le versement cesse :

- # à la liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale ;
- # à la date où le bénéficiaire cesse de percevoir une rente d'invalidité de la sécurité sociale (pour la garantie invalidité) ;
- # à la date où le taux d'incapacité accident du travail ou maladie professionnelle devient inférieur à 66 % (pour la garantie incapacité permanente) ;

#### 3.4. Règle de cumul commune aux points 3.2 et 3.3

En tout état de cause, le cumul des indemnités perçues mensuellement pour maladie ou accident au titre du régime général de la sécurité sociale, des éventuelles fractions de salaire ou des indemnités chômage, et des indemnités ou rentes complémentaires versées au titre du présent régime, toutes ces sommes étant considérées en net, ne pourra pas conduire à verser au salarié une somme supérieure au salaire net qu'il aurait touché s'il avait continué à exercer son activité. Le complément de pension accordé par la sécurité sociale, au titre de l'assistance d'une tierce personne, aux invalides reconnus en 3e catégorie ou à certains bénéficiaires d'une rente d'incapacité permanente pour un taux de 100 % n'entre pas dans ce calcul.

En cas de dépassement, la prestation due par l'organisme désigné est réduite à due concurrence. Le cas échéant, il pourra être réclamé au salarié ou à l'ancien salarié indemnisé les prestations ou fractions de prestations indûment versées.

Les salariés ou anciens salariés doivent fournir à l'organisme désigné toute information utile pour permettre de vérifier le respect de ces dispositions. Si le bénéficiaire refuse de fournir les informations, l'organisme désigné peut suspendre les prestations jusqu'à régularisation. (1) Sous conditions : poursuite d'études ou événements assimilés définis au point 4.1.4.

(2) Sauf prestation majoration pour l'assistance d'une tierce personne attribuée par la sécurité sociale

(3) Sauf prestation majoration pour l'assistance d'une tierce personne attribuée par la sécurité sociale

## Article 4

### Revalorisation des prestations

En vigueur étendu

Les prestations périodiques sont revalorisées selon l'évolution de la valeur du point AGIRC au 1er juillet de chaque exercice pour les garanties arrêt de travail et en fonction de celle du point OCIRP pour les rentes éducation et les rentes de conjoint.

En cas de changement d'organisme désigné, la revalorisation des prestations prévues en cas d'arrêt de travail sera prise en charge par le nouvel organisme désigné, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

Par dérogation à ce principe, en cas de changement d'organisme désigné, la revalorisation des prestations rente éducation et rente de conjoint sera poursuivie par l'OCIRP, organisme assureur de ces garanties mentionné à l'article 7 du présent chapitre.

## Article 5

### Garantie frais de santé

En vigueur étendu

#### Article 5.1

Bénéficiaires à titre obligatoire prévus par le présent chapitre

Les salariés définis aux articles 2 du présent chapitre ainsi que leurs ayants droit bénéficient obligatoirement de cette couverture selon leur situation familiale effective.

## Article 5.2

Cas de dérogation au caractère obligatoire

Conformément au décret du 9 janvier 2012, certains salariés ont, s'ils le souhaitent, la faculté de ne pas être affiliés au régime frais de santé, sous réserve d'en faire expressément la demande auprès de leur employeur lequel doit préalablement informer les salariés de cette faculté. A défaut d'une telle demande dans les conditions définies ci-après, ils seront obligatoirement affiliés au régime obligatoire.

Les salariés concernés sont les suivants :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 et des salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. Dans ces cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- à condition de le justifier chaque année, les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale.

Ils seront tenus de communiquer à leur employeur, au moins une fois par an, les informations permettant de justifier de leur situation.

Ils pourront à tout moment revenir sur leur décision, et solliciter auprès de leur employeur, par écrit, leur affiliation au régime. Dans ce cas, leur affiliation prendra effet le premier jour du mois qui suit leur demande et sera alors irrévocable.

En tout état de cause, ces salariés seront tenus d'être affiliés et de cotiser au régime lorsqu'ils cesseront de justifier de leur situation.

## Article 5.3

Structure de cotisation

Les salariés devront obligatoirement acquitter la cotisation correspondant à leur situation de famille réelle.

Couverture " salarié seul "

La couverture " salarié seul " correspond à la couverture du salarié qui n'a pas d'ayant droit.

## Couverture " couple "

La couverture " couple " s'adresse au salarié qui n'a qu'un seul ayant droit et correspond à la couverture du salarié et de son conjoint ou d'un enfant à charge.

## Couverture " famille "

La couverture " famille " correspond à la couverture du salarié et de l'ensemble de sa famille (conjoint et enfants à charge).

La définition des ayants droit est celle prévue dans le contrat d'assurance. Elle est rappelée à titre informatif :

- s'agissant du conjoint du salarié, à l'article 3.1.3 du présent chapitre ;
- s'agissant des enfants à charge, à l'article 3.1.4 du présent chapitre.

## Exceptions au principe d'adhésion en fonction de la situation réelle de famille

Par exception à la règle susvisée, les salariés qui sont en mesure de justifier que leurs ayants droit sont déjà couverts par ailleurs pourront, s'ils le souhaitent, décider de cotiser au régime selon la couverture " salarié seul " ou " couple ". L'ayant droit est considéré être " couvert par ailleurs " dans les cas suivants :

- l'ayant droit est déjà couvert à titre obligatoire par l'intermédiaire d'un régime complémentaire frais de santé collectif d'entreprise ;
- l'ayant droit est déjà couvert à titre facultatif par l'intermédiaire d'un régime complémentaire couvrant notamment les frais de santé, ouvert aux fonctionnaires et agents publics de l'Etat et de ses établissements publics ;
- l'ayant droit est déjà couvert par un contrat d'assurance de groupe dit " contrat loi Madelin ".

Le salarié doit justifier chaque année, auprès de l'employeur, de la couverture dont bénéficient ses ayants droit, conjoint et/ ou enfants.

## 5.4. Dispositions particulières concernant le maintien de la garantie frais de santé

Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la garantie frais de santé peut être maintenue par un choix de contrats individuels proposés sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité ;
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite ;
- les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement ;
- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

L'organisme gestionnaire adressera la proposition de maintien individuel de la couverture aux intéressés au plus tard dans le délai de 2 mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la

période du maintien des garanties à titre temporaire au titre de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale exposé à l'article 6 bis du présent régime ou du décès du salarié.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme gestionnaire dans les 6 mois suivant la rupture du contrat de travail ou, le cas échéant, suivant l'expiration du maintien au titre de l'article 6 bis du présent régime ou le décès du participant.

Les prestations proposées seront équivalentes à celles prévues par le présent régime. En outre, des options particulièrement adaptées à la situation des bénéficiaires seront proposées par l'organisme assureur.

Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande.

#### 5.5. Conditions de la garantie frais de santé

Sont exclues de la garantie toutes les dépenses soins ou interventions non prises en charge par la sécurité sociale, sauf pour les cas expressément prévus dans le tableau des garanties. Le service des prestations est par ailleurs conditionné au respect des dispositions légales en termes de prescription.

#### 5.6. Tableau des garanties (hors Alsace-Moselle)

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site [http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2017/0029/boc\\_20170029\\_0000\\_0013.pdf](http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2017/0029/boc_20170029_0000_0013.pdf).)

#### 5.7. Dispositions spécifiques pour les bénéficiaires relevant du régime de base Alsace-Moselle

Pour l'application des présentes garanties au profit de salariés et de leurs ayants droit relevant du régime local Alsace-Moselle, les organismes désignés tiennent compte des dispositions spécifiques prévues par le code de la sécurité sociale pour cette zone géographique. Les cotisations et les prestations sont réduites en conséquence afin de maintenir un niveau de couverture global, régime de base plus régime complémentaire, identique pour tout salarié en France, quel que soit le département dans lequel il exerce ses fonctions.

Les conditions particulières ainsi déterminées sont mentionnées à l'annexe I au présent chapitre intitulée « Garantie frais de santé des salariés et ayants droit bénéficiaires du régime local Alsace-Moselle ».

- médecine douce : 25 € par séance limité à 5 séances par an et par bénéficiaire ;
- vaccins non remboursés par la sécurité sociale : 100 % des frais réels ;
- implantologie dentaire : forfait de 538 € limité à 1 fois par an par bénéficiaire,

Forfait annuel et par bénéficiaire égal à 538 € ou 538 € par implant limité à un implant par an et par bénéficiaire ;

- optique : opération au laser de la myopie : 10 % PMSS par œil,

Ou traitements chirurgicaux des troubles visuels (myopie, hypermétropie, astigmatisme et presbytie).

## **Article 6**

### **Conditions de suspension des garanties**

En vigueur étendu

Le bénéfice des garanties du présent chapitre est suspendu de plein droit pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu, sauf en cas de maintien total ou partiel de salaire, y compris sous forme d'indemnités journalières complémentaires financées en tout ou partie par l'employeur. Pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre du salarié concerné.

Dans les cas de suspension du contrat de travail pour lesquelles la garantie frais de santé n'est pas maintenue, le salarié qui souhaite maintenir la couverture frais de santé prévue au titre du présent chapitre peut en faire la demande auprès de son employeur.

Il adressera dans ce cas à son employeur, selon une périodicité définie entre eux, le règlement correspondant aux cotisations totales à sa charge exclusive (part employeur et part salarié). L'employeur maintiendra dans ce cas l'affiliation du salarié concerné et le versement des cotisations auprès de l'organisme gestionnaire.

Dans le cas où les garanties sont suspendues, la suspension intervient à la date de la cessation de l'activité professionnelle dans l'entreprise adhérente et s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'effectif assuré, sous réserve que l'organisme désigné en soit informé dans un délai de 3 mois suivant la reprise. A défaut, la garantie ne prendra effet qu'à compter de la réception par l'organisme désigné de la déclaration faite par l'entreprise.

Par exception, les garanties décès sont maintenues sans contrepartie de cotisation dans les cas de suspension du contrat de travail pour les motifs suivants, et pour une durée n'excédant pas celle prévue par le code du travail pour les cas cités ci-dessous :

- congé parental ;
- congé de présence parentale (enfant gravement malade, accidenté ou handicapé grave) ;
- congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

Par ailleurs, en cas de suspension pour incapacité de travail reconnue par la sécurité sociale et indemnisée au titre du présent régime ou en cas de congé de maternité et/ ou paternité ;

- les garanties décès et arrêt de travail sont maintenues sans versement de cotisation, et ce même s'il y a versement de tout ou partie du salaire par l'employeur ;
- la garantie frais de santé est quant à elle maintenue moyennant le versement des cotisations correspondantes sur la base du dernier salaire plein d'activité (hors primes et éléments exceptionnels de rémunération)

## **Article 6 bis**

### **Portabilité des droits de prévoyance complémentaire**

En vigueur étendu

#### **1. Bénéficiaires de la portabilité**

Pour toute cessation du contrat de travail intervenant à compter du 1er juin 2014 pour les garanties frais de santé et à compter du 1er juin 2015 pour les garanties de prévoyance, le dispositif de portabilité sera régi par les dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties de prévoyance et frais de santé définies au sein du présent régime en cas de cessation

du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;

6° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au 1er alinéa.

## 2. Mise en œuvre de la portabilité

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties frais de santé et de prévoyance à la date de cessation du contrat de travail.

Pour la mise en œuvre du dispositif auprès de l'organisme assureur, l'entreprise doit adresser à ce dernier une demande nominative de maintien de garantie pour chaque ancien salarié.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme gestionnaire, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations sont dues.

Le participant bénéficie des garanties au titre desquelles il était affilié lors de la cessation de son contrat de travail.

Les garanties incapacité temporaire de travail prévues à l'article L. 1226-1 du code de travail et celles prévues par la convention collective dites " maintien de salaire " ne sont pas prises en charge au titre de la présente portabilité.

En outre, l'ancien salarié doit l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

Les évolutions des garanties du régime sont opposables aux anciens salariés.

## 3. Durée de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de cessation du contrat de travail de l'assuré.

Il s'applique pendant la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois entiers sans pouvoir excéder 9 mois (le contrat doit donc avoir eu une durée minimale de 30 jours).

Arrondi le cas échéant au chiffre supérieur, la portabilité des droits sera portée à 12 mois maximum selon les mêmes modalités, à compter du 1er juin 2014 pour les garanties frais de santé et à compter du 1er juin 2015 pour les garanties de prévoyance, pour toute cessation du contrat de travail intervenant postérieurement à cette date.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

-à la reprise d'une nouvelle activité rémunérée de l'ancien salarié, que celle-ci donne droit ou non à des garanties de prévoyance complémentaire, dès lors qu'elle met fin au droit à indemnisation du régime d'assurance chômage ;

-en cas de cessation de paiement des allocations du régime d'assurance chômage pour tout autre motif (notamment en cas de retraite, de radiation des listes de Pôle emploi, de décès) ;

-en cas de manquement par l'ancien salarié à son obligation de fourniture des justificatifs de prise en charge par le régime d'assurance chômage auprès de l'organisme assureur ;

-à la date d'effet de la résiliation de l'adhésion de l'entreprise (1).

La suspension des allocations du régime 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.

L'ancien salarié doit également informer l'institution sans délai de tout événement ayant pour conséquence de faire cesser ses droits à maintien des garanties avant l'expiration de la période prévue, cela afin d'éviter que des prestations ne soient indûment versées.

En cas de fausse déclaration intentionnelle sur les conditions à remplir pour bénéficier du dispositif de maintien, la garantie accordée par l'institution est nulle.

#### 4. Financement de la portabilité des droits de prévoyance et santé

Le financement de ce dispositif fait l'objet de mutualisation intégré aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale) selon la répartition définie à l'article 12.3 du présent régime, permettant ainsi aux anciens salariés de bénéficier de ce dispositif sans paiement de cotisations.

#### 5. Information du salarié

L'employeur doit informer le salarié par courrier recommandé, ou remis en main propre contre récépissé, dans un délai minimum de 15 jours ouvrables avant le terme du contrat, de son droit à la portabilité en matière de prévoyance et de santé.

Le salarié peut renoncer au maintien des garanties, en le notifiant expressément par écrit à son ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail. Cette faculté de renonciation ne pourra s'exercer jusqu'au 31 mai 2014 pour les garanties frais de santé et jusqu'au 31 mai 2015, conformément à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

#### 6. Salaire de référence pour la portabilité des droits prévoyance et santé

Le salaire de référence servant de base au calcul des différentes prestations de prévoyance est le même salaire que celui défini aux articles 3.1.1 " Garanties décès ", 3.2.2 " Garanties incapacité temporaire " et 3.3.2 " Garanties invalidité/ incapacité permanente ", à l'exclusion des sommes devenues exigibles du fait de la rupture du contrat de travail. La période de référence étant celle précédant la cessation du contrat de travail.

S'agissant des indemnités journalières versées en cas d'incapacité temporaire, elles seront limitées au montant des allocations nettes du régime d'assurance chômage que l'ancien salarié aurait perçues au titre de la même période.

(1) Les termes : « à la date d'effet de la résiliation de l'adhésion de l'entreprise » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

(ARRÊTÉ du 11 mars 2015 - art. 1)

## Article 7

### Modalités d'adhésion

En vigueur étendu

#### 7.1. Organismes gestionnaires

Les organismes désignés pour assurer, dans le cadre d'une coassurance, la couverture des garanties décès, invalidité, incapacité et frais de santé prévues par le présent chapitre sont :

# Ionis Prévoyance (institution membre de Ionis), 50, route de la Reine, BP 85, 92105 Boulogne-Billancourt Cedex ;

# URRPIMMEC (institution membre du groupe Malakoff), 15, avenue du Centre, 78285 Saint-Quentin-en-Yvelines Cedex.

Une convention de coassurance est conclue entre Ionis Prévoyance et l'URRPIMMEC. Celle-ci désigne un apériteur qui sera plus particulièrement en charge d'organiser la compensation des comptes ainsi que leur mutualisation. Il sera également en charge de la présentation annuelle des comptes consolidés auprès des partenaires sociaux de la branche.

Pour l'ensemble des garanties définies dans le présent chapitre, les modalités de fonctionnement administratif, les exclusions réglementaires et l'ensemble des dispositions non mentionnées dans le présent régime feront l'objet de dispositions inscrites dans le protocole de gestion administrative conclu entre les signataires du présent chapitre et les organismes désignés. Ces dispositions qui seront portées à la connaissance des bénéficiaires s'imposeront à eux.

Pour ce qui concerne les garanties rentes de conjoint et d'éducation, l'organisme assureur est l'OCIRP (organisme commun des institutions de rentes et de prévoyance, union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris). Concernant la gestion de cette garantie, l'OCIRP en délègue la charge à Ionis Prévoyance et à l'URRPIMMEC.

#### 7.2. Principe d'adhésion

L'ensemble des entreprises relevant du champ d'activité professionnel visé par la convention collective nationale doit rejoindre l'un des organismes désignés pour l'intégralité des garanties.

Concernant les entreprises qui ne disposaient d'aucun régime de prévoyance, l'adhésion à l'organisme désigné est impérative dès la date d'opposabilité du présent régime de prévoyance aux entreprises, telle que mentionnée au point 8 du présent chapitre.

#### 7.3. Mesures transitoires

Concernant les entreprises qui disposaient déjà d'un régime de prévoyance obligatoire, l'adhésion à l'organisme désigné doit être réalisée au plus tard à la date de la première échéance permettant la résiliation du contrat en cours, et ce conformément aux délais de préavis à respecter. Concrètement, cette date d'échéance dépendra de la date d'extension de la convention collective.

Concernant ces entreprises, elles devront néanmoins se couvrir auprès de l'organisme désigné, et ce dès la date d'opposabilité du régime, pour les garanties non prévues par leur contrat souscrit antérieurement (décès, incapacité temporaire, invalidité et incapacité permanente, frais de santé). Les entreprises concernées contacteront pour ce faire l'organisme désigné afin d'établir un contrat spécifique en attendant l'adhésion totale à l'ensemble des garanties du régime.

Les entreprises apportant la preuve à l'organisme désigné qu'à la date d'entrée en vigueur de la convention collective les niveaux de prestations étaient supérieurs, garantie par garantie, et à un montant de la quote-

part salariale de la cotisation supérieure à celle prévue par le régime obligatoire devront établir un contrat spécifique auprès de l'opérateur à un même coût et garanties équivalentes à leur contrat antérieur.

#### 7.4. Adhésion tardive

Toute adhésion réalisée postérieurement à la date à laquelle elle aurait dû être réalisée compte tenu de la situation de l'entreprise, appréciée au cas par cas, sera soumise à la commission paritaire de gestion du régime de prévoyance, qui pourra alors décider, après étude réalisée par les organismes désignés, du paiement temporaire d'une cotisation supplémentaire correspondant au différentiel entre le risque de cette entreprise et les risques de l'ensemble des entreprises adhérentes au régime conventionnel.

#### 7.5. Risques en cours à la date d'effet du régime

Concernant les salariés en arrêt de travail au moment de la prise d'effet des garanties et toujours inscrit à l'effectif de l'entreprise, s'ils bénéficient des prestations du régime de sécurité sociale sans être indemnisés au titre d'un régime de prévoyance complémentaire, les organismes désignés prendront en charge le versement des prestations complémentaires dans les conditions prévues au titre du présent régime. De même, les salariés concernés bénéficieront de l'ensemble des garanties décès, sans contrepartie de cotisation, et ce tant qu'ils perçoivent des prestations au titre de leur arrêt de travail. Cependant, cette disposition ne sera accordée systématiquement qu'aux entreprises qui adhéreront au présent régime au plus tard à la date d'effet de la convention collective. Au-delà de cette date, la prise en compte des arrêts de travail en cours sera conditionnée au règlement par l'entreprise d'une cotisation spécifique correspondant aux risques calculés par l'organisme désigné.

Dans le cas contraire, concernant les salariés ou anciens salariés qui bénéficient des prestations du régime de la sécurité sociale et de prestations complémentaires au titre d'un précédent régime de prévoyance, les organismes désignés ne prendront en charge que la revalorisation des prestations en cours de service. Cette prise en charge sera accordée dans la mesure où la revalorisation n'est pas garantie par le précédent organisme assureur. Par ailleurs, les organismes désignés pourront prévoir la reprise du maintien des garanties décès au profit de ces salariés ou anciens salariés, obligation qui incombe normalement à l'ancien assureur, à la seule condition que l'ancien assureur transfère aux organismes désignés l'intégralité des provisions déjà constituées à cet effet.

Les indemnités accordées par les organismes désignés au titre des arrêts en cours seront accordées à effet du jour de l'adhésion de l'entreprise au régime et seront maintenues au travers d'un fonds spécifique réservé à cet usage. Les organismes désignés étudieront l'impact de ce maintien et, à l'issue des premières années de gestion du régime, soumettront éventuellement à la commission paritaire de gestion les conditions de son financement.

## Article 8

### Durée. # Date d'effet

En vigueur étendu

Le présent régime de prévoyance est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet dès la date de signature de la convention collective, date à partir de laquelle elle sera soumise à la procédure d'extension ; toutefois, les dispositions du régime ne seront opposables aux entreprises, adhérentes ou non au syndicat patronal signataire, qu'à compter du premier jour du troisième mois suivant la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension de la convention collective.

Concernant les entreprises devant assumer des délais de résiliation de contrats en cours avec d'autres organismes, celles-ci devront rejoindre le régime au plus tard dans les 12 mois qui suivent la date d'extension.

## **Article 9**

### **Réexamen des conditions de la mutualisation**

En vigueur étendu

En application de l'article L. 912-1 de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, les garanties prévues au présent accord ainsi que les modalités d'organisation de la mutualisation des risques seront examinées tous les 5 ans.

## **Article 10**

### **Commission paritaire de gestion du régime de prévoyance**

En vigueur étendu

Il est institué au sein de la branche professionnelle une commission paritaire de gestion du régime de prévoyance.

#### 10.1. Compétence et attributions

La commission paritaire de gestion a pour objet d'examiner et traiter toutes questions relatives au fonctionnement du régime de prévoyance institué par le présent chapitre, notamment l'étude et l'analyse du rapport d'information sur les comptes des résultats globaux du régime qui doit être fourni par les organismes désignés chaque année, au plus tard le 30 août de l'année n + 1.

En particulier, ladite commission est habilitée à faire toutes propositions d'aménagements du régime, au niveau tant des prestations qu'à celui des cotisations, ainsi qu'à étudier et valider toutes propositions de modifications du régime de prévoyance émises par les organismes désignés. Elle peut demander à ces derniers des précisions et informations complémentaires d'ordre économique, financier, social nécessaires à l'appréciation de l'application du présent chapitre et/ou à l'étude de l'équilibre financier du régime dans son ensemble. Elle est également habilitée à réexaminer le choix des organismes désignés.

#### 10.2. Composition et fonctionnement

La commission paritaire de gestion est composée de 2 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la convention collective et de représentants de l'organisation syndicale patronale également signataire en nombre égal à celui des représentants des salariés.

La commission est présidée alternativement par un représentant des organisations syndicales de salariés et un représentant de l'organisation syndicale des employeurs.

Elle se réunit au moins 1 fois par an en réunion préparatoire et plénière. Des réunions exceptionnelles peuvent être organisées à la demande d'au moins une organisation, membre de la commission, pour traiter des questions spécifiques et/ou urgentes.

Les convocations sont assurées par le président qui établit l'ordre du jour en y faisant figurer les demandes de ses membres ou des organismes désignés.

Les décisions sont prises à la majorité simple.

Les frais liés à la participation des membres de la commission paritaire de gestion sont pris en charge par les organismes désignés sur présentation des justificatifs et dans la limite des frais réels (défraiement, déplacement, hébergement...).

## **Article 11**

# Obligations des entreprises adhérentes et des salariés

En vigueur étendu

Les organismes désignés réalisent une notice d'information adressée aux entreprises adhérentes, à charge pour ces dernières de la remettre à chacun des salariés concernés, conformément aux dispositions de l'article L. 932-6 du code de la sécurité sociale. De même, en cas de modifications apportées aux droits et obligations des salariés, une nouvelle notice sera établie par les organismes désignés et devra être remise à chaque salarié par l'entreprise adhérente. La preuve de la remise de la notice aux salariés et de l'information relative aux modifications contractuelles incombe à l'adhérent.

Dans le cadre de la couverture de certains risques (notamment invalidité), les salariés devront se soumettre régulièrement aux examens de contrôle demandés par les organismes désignés, et remettre toutes pièces justificatives nécessaires dont la confidentialité leur est garantie.

## Article 12

### Financement du régime

En vigueur étendu

#### 12.1. Assiette de calcul des cotisations

Les cotisations des garanties décès et arrêt de travail prévues par les points 4.1,4.2 et 4.3 sont exprimées en pourcentage du salaire annuel brut déclaré à l'URSSAF par l'adhérent, dans la limite des tranches A et B.

Les cotisations des garanties frais de santé sont exprimées en pourcentage du salaire brut déclaré à l'URSSAF par l'adhérent, après application des limites mensuelles suivantes :

- salaire minimum pris en compte : 70 % du plafond mensuel de la sécurité sociale ;
- salaire maximum pris en compte : 130 % du plafond mensuel de la sécurité sociale.

#### 12.2. Paiement des cotisations (1)

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu.

Chaque règlement doit être accompagné de la déclaration indiquant :

- l'effectif des participants ;
- les éléments correspondant à la base de calcul des cotisations pour cette même période.

L'entreprise est seule responsable du paiement de la totalité des cotisations, y compris les parts salariales précomptées sur les salaires.

#### A.- Garanties décès, invalidité, incapacité

##### Taux en vigueur au 1er janvier 2021

	Ensemble du personnel		Part employeur		Part salarié	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,93 %	0,95 %	0,60 %	0,62 %	0,33 %	0,33 %
Décès accidentel	0,16 %	0,16 %	0,10 %	0,10 %	0,06 %	0,06 %

	Ensemble du personnel		Part employeur		Part salarié	
Rente éducation	0,25 %	0,25 %	0,16 %	0,16 %	0,09 %	0,09 %
Rente de conjoint	0,46 %	0,92 %	0,30 %	0,60 %	0,16 %	0,32 %
Incapacité	0,25 %	0,65 %	–	–	0,25 %	0,65 %
Invalité	0,50 %	1,10 %	0,33 %	0,72 %	0,17 %	0,38 %
Mensualisation	1,00 %	1,02 %	1,00 %	1,02 %	–	–
Total	3,55 %	5,05 %	2,49 %	3,22 %	1,06 %	1,83 %

La répartition des cotisations entre l'employeur et le salarié pour la garantie prévoyance du personnel cadre et non-cadre est de 65 % à la charge de l'employeur et de 35 % à la charge du salarié (sauf la garantie mensualisation à la charge du seul employeur et la garantie incapacité à la seule charge du salarié).

En tout état de cause, les entreprises devront s'assurer que pour les cadres, elles acquittent bien une cotisation de prévoyance égale à 1,50 de la TA (T1) et consacrée majoritairement aux garanties décès.

#### B.- Garantie frais de santé de l'ensemble du personnel Taux en vigueur au 1er janvier 2021

Régime général						
Garantie Frais de santé	Part employeur		Part salarié		Ensemble	
	TA 65 %	TB 65 %	TA 35 %	TB 35 %	TA 100 %	TB 100 %
Cotisation « salarié seul »	1,25 %	1,25 %	0,67 %	0,67 %	1,92 %	1,92 %
Cotisation « couple »	2,47 %	2,47 %	1,33 %	1,33 %	3,80 %	3,80 %
Cotisation « famille »	3,85 %	3,85 %	2,07 %	2,07 %	5,92 %	5,92 %
Régime local						
Garantie Frais de santé	Part employeur		Part salarié		Ensemble	
	TA 65 %	TB 65 %	TA 35 %	TB 35 %	TA 100 %	TB 100 %
Cotisation « salarié seul »	0,77 %	0,77 %	0,40 %	0,40 %	1,17 %	1,17 %
Cotisation « couple »	1,53 %	1,53 %	0,82 %	0,82 %	2,35 %	2,35 %
Cotisation « famille »	2,38 %	2,38 %	1,27 %	1,27 %	3,65 %	3,65 %

12.3. Répartition employeur-salarié (1) La répartition des cotisations entre l'employeur et le salarié est fixée à 65 % à la charge de l'employeur et 35 % à la charge du salarié. 12.4. Bénéficiaires du régime de base de l'assurance maladie en Alsace-Moselle Les salariés et leurs ayants droit relevant du régime local Alsace-Moselle bénéficient de conditions particulières (prestations et cotisations) mentionnées dans l'annexe I au présent chapitre intitulée « Garantie frais de santé des salariés et ayants droit bénéficiaires du régime local Alsace-Moselle ». 12.5. Révision du financement Les taux des cotisations ont été établis en fonction de l'évolution actuarielle des risques. Ces taux seront automatiquement révisés, sans qu'il soit nécessaire qu'un avenant au présent chapitre soit conclu, en tenant compte notamment des résultats techniques du régime et après approbation de la commission paritaire de gestion. La commission paritaire de gestion pourra également décider, pour éviter une augmentation des cotisations, de diminuer les garanties. Cependant, durant les premières années de mise en place du régime et sous réserve des modifications pouvant intervenir dans les modalités de calcul des prestations des régimes de base de la sécurité sociale, les taux des cotisations seront maintenus au moins :

# 2 ans concernant les garanties frais de santé prévues au point 6 ;

# 3 ans concernant les garanties décès et arrêt de travail prévus aux points 4.1,4.2 et 4.3. Les CAUE sont tenus de s'affilier, à dater de l'extension de la convention collective des CAUE, à l'organisme de couverture de la santé et de la prévoyance : (1) Les dispositions des articles 12.2 et 12.3 sont étendues sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction en vigueur à compter du 1er janvier 2022, et des stipulations de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, en matière de définition des catégories objectives de salariés. L'article 2 du décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective prévoit un délai de mise en conformité jusqu'au 31/12/2024. Les partenaires sociaux des branches professionnelles sont invités à engager les négociations afin de modifier les conventions et accords collectifs avant cette date.

(Arrêté du 26 novembre 2021 - art. 1)

# **Titre IX : Protection des salariés contre la violence au travail**

## **Article 9.1**

### **Protection contre le harcèlement sexuel**

En vigueur étendu

Aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés.

L'employeur doit prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir et/ou de sanctionner les actes visés aux alinéas précédents.

## **Article 9.2**

### **Protection contre le harcèlement moral**

En vigueur étendu

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral, qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi, ou refusé de subir, les agissements définis à l'alinéa précédent ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

L'employeur doit prendre, toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir et/ou de sanctionner ces agissements.

Une procédure de médiation peut être envisagée par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral.

Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties, il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.

En cas d'échec de la conciliation, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

## **Article 9.3**

## **Violences commises par des tiers**

En vigueur étendu

Lorsque les salariés des CAUE, en relation avec le public, sont exposés à des violences commises par des tiers, l'employeur prend toutes les mesures nécessaires pour protéger et soutenir le salarié face à cette situation.

# **Titre X : Egalité professionnelle**

## **Article**

En vigueur étendu

Conformément à la législation en vigueur, aucune discrimination ne sera pratiquée, notamment en matière de classification, responsabilités, promotions et salaires entre les personnes physiques en raison de leur origine, leur sexe, leur situation de famille, leur apparence physique, leur patronyme, leur état de santé, leur handicap, leurs moeurs, leur orientation sexuelle, leur âge, leurs opinions politiques, leurs activités syndicales, leur appartenance ou leur non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Les partenaires sociaux examineront, chaque année, au sein de la négociation annuelle sur les salaires, les qualifications, la formation professionnelle, la réalité statistique de l'égalité professionnelle.

## **Article 10.1**

### **Egalité entre les hommes et les femmes**

En vigueur étendu

Les femmes et les hommes ont droit à un accès égal à l'emploi.

Cette égalité s'étend à la formation, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, d'emploi et de rémunération.

Les partenaires sociaux examinent chaque année le rapport de situation comparée prévu par la loi du 9 mai 2001 et prennent les dispositions de nature à remédier aux inégalités qui seraient constatées.

En cas d'élection professionnelle et à l'occasion de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral, à l'échelon géographique retenu, les organisations syndicales concernées examineront notamment les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures, conformément aux dispositions de l'article L. 423-3 du code du travail.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail (arrêté du 27 février 2008, art. 1er).

## **Article 10.2**

### **Egalité de traitement entre Français et étrangers**

En vigueur étendu

Les salariés d'origine étrangère bénéficient des mêmes droits que les salariés français, notamment en matière d'accès à l'emploi. Ils ont la possibilité de pouvoir cumuler leurs droits aux congés sur une période de 2 années pour permettre le retour au pays.

Toutefois, il est fait application des dispositions des articles L. 341-6 et suivants du code du travail relatifs au travail illégal pour les salariés non ressortissants d'un pays de l'Union européenne s'ils ne sont pas munis du titre les autorisant à exercer une activité salariée en France.

## **Article 10.3**

### **Droit au travail des handicapés**

En vigueur étendu

Les CAUE s'efforcent de maintenir et d'insérer en milieu de travail ordinaire les travailleurs handicapés, en concertation avec les organismes habilités (AGEFIPH...).

Il est éventuellement fait appel à cet effet au dispositif prévu à l'alinéa 5 de l'article L. 323-9 du code du travail.

Les personnes handicapées auront accès à tous les postes ou emplois pour lesquels elles sont reconnues qualifiées dans les mêmes conditions que les autres salariés.

# Titre XI : Paritarisme

## Article 11.1

### Commission paritaire nationale

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux négocient dans le cadre de la commission paritaire nationale de la convention collective suivant les modalités décrites ci-après.

#### 11.1.1. Missions et composition

La commission paritaire nationale de la convention collective est chargée, dans le cadre national, des missions suivantes :

- # interpréter à la demande les textes de la convention collective nationale ;
- # proposer et rédiger des avenants à la présente convention collective sur proposition des organisations employeurs ou salariés ;
- # fixer la valeur du point nationale applicable aux salaires minima de la grille de classification sur la base des éléments statistiques définis à l'article L. 132-12 du code du travail ;
- # analyser la situation de l'emploi et de la qualification au sein des CAUE ;
- # définir et proposer des actions de formation professionnelle continue prioritaires au plan national ;
- # analyser et proposer des actions sur la réalité de l'égalité professionnelle hommes-femmes.

Elle est l'organisme de représentation des parties contractantes en matière de formation et d'emploi auprès des ministères publics ou partenaires privés, notamment l'organisme collecteur des fonds de la formation professionnelle continue.

La commission paritaire nationale de la convention collective est composée comme suit :

- # collègue employeurs : 5 représentants désignés pour le collège employeurs ;
- # collègue salariés : 5 représentants désignés à raison d'un représentant pour chaque organisation syndicale de salariés. (1)

#### 11.1.2. Fonctionnement

##### Réunions, siège

La commission paritaire nationale se réunit sur convocation deux fois par an au minimum, au siège de la FNCAUE, pour débattre des thèmes dont elle a mission.

##### Présidence

La commission paritaire nationale élit en son sein pour un mandat de 3 ans, une présidence composée d'un président et d'un vice-président par alternance des collèges. La fonction de président est assurée en alternance par chaque collègue.

##### Fonctions du président et du vice-président

Le président a pour fonction de coordonner et d'animer l'activité de la commission paritaire nationale, de convoquer par lettre recommandée et par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme, les organisations syndicales aux réunions, dans un délai de 15 jours avant la date de celle-ci.

Le vice-président a pour fonction de gérer le fonds paritaire, d'assister et suppléer le président dans ses responsabilités ainsi que de rédiger le relevé de conclusion de chaque réunion sur prise de note du secrétariat du paritarisme.

Secrétariat du paritarisme

Le secrétariat du paritarisme est assuré par un salarié mis à la disposition du paritarisme par la fédération des CAUE, rémunéré sur les fonds du paritarisme.

Dans le cadre de ses fonctions et missions, ce salarié est tenu par la confidentialité et l'obligation de discrétion.

Une convention de prêt de personnel sera conclue entre la présidence du paritarisme et le président de la fédération des CAUE. (1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des alinéas 6 et 8 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 et des articles L. 131-1 et L. 132-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la Cour de cassation (notamment Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10.706), aux termes desquelles un accord collectif ne peut être conclu ou révisé sans que l'ensemble des organisations syndicales représentatives aient été invitées à sa négociation (arrêté du 27 février 2008, art. 1er).

## **Article 11.2**

### **Procédure d'interprétation de la convention collective nationale**

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale a pour mission d'explicitier les articles de la présente convention collective, sur saisine individuelle ou collective de salariés ou d'employeurs.

Ces demandes sont portées à l'ordre du jour de la prochaine réunion et adressées aux membres de la commission paritaire nationale 15 jours avant la date de la prochaine réunion.

## **Article 11.3**

### **Procédure de rédaction d'avenants à la convention collective nationale**

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale a pour mission de rédiger tout avenant de la présente convention collective, sur saisine d'une organisation syndicale de salariés ou du collègue employeurs et d'examiner toutes propositions de textes législatifs, réglementaires ou professionnels. Ces demandes sont portées à l'ordre du jour de la prochaine réunion et adressées aux membres de la commission 15 jours avant la date de cette réunion.

## **Article 11.4**

### **Procédure de la négociation de la valeur du point**

En vigueur étendu

#### 11.4.1. Principes

La valeur du point nationale est fixée par les représentants nationaux du collège patronal et des organisations syndicales de salariés.

La commission paritaire nationale négocie avant la fin de chaque année une valeur de point applicable au 1er janvier de l'année suivante par avenant à la convention collective.

La présidence de la commission paritaire nationale convoque les membres du collège patronal et chacune des organisations syndicales de salariés par lettre recommandée avec avis de réception, dans un délai de 15 jours avant la date de la réunion.

#### 11.4.2. Accord de négociation

L'accord de salaire doit préciser sa date d'effet ainsi que la date de la signature et l'identité des représentants des signataires

L'accord de salaire doit être rédigé et signé en nombre d'exemplaires nécessaire par les membres du collège patronal et les organisations syndicales de salariés.

La présidence de la commission paritaire a en charge de procéder à toutes les formalités administratives en vue de l'extension de l'accord, et du dépôt de celui-ci à la direction nationale du travail et de l'emploi et au greffe du conseil des prud'hommes territorialement compétent.

#### 11.4.3. Désaccord ou carence de négociation

En cas de carence ou de désaccord à l'issue de la négociation, la commission paritaire nationale se réunit une deuxième fois dans un délai de 1 mois avec obligation de résultat. Les parties sont convoquées, conformément à la procédure mentionnée au point 11.4.1.

### **Article 11.5**

#### **Analyse de l'emploi et de la qualification**

En vigueur étendu

A cet effet, un rapport est remis par la partie patronale, ayant pour objectif l'analyse de la situation de l'emploi, des conditions de travail, des qualifications, des salaires effectifs moyens par catégorie professionnelle et par sexe, ainsi que l'analyse des besoins et consommés de la formation continue.

### **Article 11.6**

#### **Formation professionnelle tout au long de la vie**

En vigueur étendu

Une définition annuelle des actions et formations prioritaires est établie par la commission paritaire nationale, après l'analyse des besoins et consommés en formation et étude de l'évolution des compétences professionnelles nécessaires au sein des CAUE comme défini au titre III ci-avant.

### **Article 11.7**

#### **Analyse de l'égalité professionnelle hommes-femmes**

En vigueur étendu

Une analyse de l'égalité professionnelle hommes-femmes est effectuée chaque année. Les partenaires sociaux s'en saisissent et proposent des actions spécifiques afin de remédier aux inégalités qui seraient constatées.

## **Article 11.8**

### **Financement du paritarisme**

En vigueur étendu

Les parties signataires confirment leur attachement à développer une politique de négociation conventionnelle et de dialogue social de qualité, ce qui implique la mise en œuvre de financements et de moyens appropriés aux objectifs pour :

- # anticiper, coordonner, accompagner les actions liées aux applications des dispositifs conventionnels ;
- # sensibiliser les acteurs de la branche professionnelle à l'évolution de l'emploi et aux besoins de compétence et de qualification ;
- # organiser des initiatives prônant l'information relative à la politique conventionnelle de la branche professionnelle ;
- # mutualiser les financements des dispositifs de mandatement, de représentation, de services et d'information.

#### 11.8.1. Collecte de fonds

Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation annuelle à la charge des employeurs équivalant à 0,2 % de la masse salariale brute de l'effectif salarié des CAUE de l'année précédente, appelée en février de chaque année. Cette collecte est assurée par la FNCAUE et versée sur un compte spécifique dit CAUE paritarisme géré par la présidence du paritarisme.

#### 11.8.2. Utilisation du fonds

Ce fonds finance des actions justifiées au préalable :

- # frais liés aux actions menées par les partenaires sociaux liés à l'action conventionnelle ;
- # frais de déplacement (transport, repas, hébergement) des représentants employeurs et représentants salariés des entreprises appelées à participer aux travaux et réunions diverses ;
- # frais de secrétariat du paritarisme (collecte, salaire, édition, diffusion, information) ;
- # frais de remboursement aux employeurs des rémunérations chargées des représentants mandatés par leurs organisations syndicales.

La commission paritaire de la convention collective portera annuellement à son ordre du jour un point spécifique afin de :

- # déterminer un budget prévisionnel en début d'année ;
- # de définir l'enveloppe mise à disposition des partenaires sociaux pour mener des actions liées à l'action conventionnelle, notamment l'accompagnement de la mise en œuvre permanente de la convention collective ;
- # de vérifier la conformité de l'utilisation des fonds aux règles définies pour le financement du paritarisme ;
- # d'établir un bilan budgétaire en fin d'année.

# Nouveau titre XI : Paritarisme

## Article 11.1

### Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

En vigueur non étendu

#### 11.1.1. Missions de la CPPNI

Les missions de la CPPNI sont constituées à la fois de celles prévues par la loi, à savoir :

- # représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- # exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- # établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article 2231-5-1 du code du travail ;
- # rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- # exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail,

et de celles que les signataires décident de lui attribuer :

- # interpréter à la demande les textes de la convention collective nationale ;
- # proposer et rédiger des avenants à la présente convention collective sur proposition des organisations employeurs ou salariés ;
- # fixer la valeur du point nationale applicable aux salaires minima de la grille de classification sur la base des éléments statistiques définis à l'article L. 132-12 du code du travail ;
- # analyser la situation de l'emploi et de la qualification au sein des CAUE ;
- # définir et proposer des actions de formation professionnelle continue prioritaires au plan national ;
- # analyser et proposer des actions sur la réalité de l'égalité professionnelle hommes-femmes.

#### Négociation collective

En application de l'article L. 2261-19 du code du travail, la CPPNI est l'instance au sein de laquelle sont négociés et conclus, au niveau national, les conventions et accords collectifs de branche susceptibles d'être étendus. L'agenda social prévisionnel de la branche est établi pour l'année dans les conditions prévues à l'article XI. 2. Il permet d'organiser la négociation de la branche.

#### Observation de la négociation collective

Le rôle de la CPPNI en matière d'observation de la négociation collective recouvre les missions suivantes :

1° # Les missions confiées à l'observatoire de la négociation collective prévu par l'article L. 2232-10 du code du travail, c'est-à-dire l'observation des accords collectifs conclus dans les entreprises relevant de la branche, et en particulier ceux conclus, en application de l'article L. 2232-22 du code du travail, avec les représentants élus du personnel titulaires ;

2° # L'établissement du rapport annuel d'activité comportant le bilan des accords d'entreprise relatifs au temps de travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps, visé au 3° du II de l'article L. 2232-9 du code du travail ;

3° # Le suivi de l'application des conventions et accords de branche conclus au niveau national, sauf stipulations différentes prévues par la convention ou l'accord collectif ;

4° # La veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche, en application du 2° du # II de l'article L. 2232-9 du code du travail.

#### 11.1.2. Composition de la CPPNI

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée de :

- # un siège par organisation syndicale de salariés représentative pour le collège salarié ;
- # un nombre égal de représentants pour le collège employeur.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche désigne le représentant amené à siéger à la CPPNI et à signer valablement les accords collectifs et les procès-verbaux, et en informe le secrétariat de branche par courriel. La désignation comporte, le nom, l'adresse postale et électronique de chaque représentant. Tout changement de désignation est porté à la connaissance du secrétariat de la branche par courriel, émanant de l'organisation syndicale. La désignation du collège employeurs est réalisée selon les mêmes modalités que celles du collège salariés. Chaque collège veille à assurer une continuité dans la participation aux réunions de la commission.

#### 11.1.3. Fonctionnement de la CPPNI

##### Réunions, siège

La commission se réunit en fin d'année pour définir paritairement :

- # les thèmes de négociation qui seront abordés au cours de l'année à venir, en cohérence avec les obligations inscrites au chapitre Ier du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail ;
- # le nombre de réunions consacrées à chaque thème de négociation et l'opportunité de désigner un ou plusieurs groupes de travail ;
- # le calendrier prévisionnel des réunions à raison d'au moins 3 par an.

Les réunions se déroulent au siège de la FNCAUE ou en tout autre lieu défini préalablement par décision de la commission.

##### Présidence

La commission paritaire nationale élit en son sein pour un mandat de 3 ans, une présidence composée d'un président et d'un vice-président par alternance des collègues. La fonction de président est assurée en alternance par chaque collègue.

##### Fonctions du président et du vice-président

Le président a pour fonction de coordonner et d'animer l'activité de la CPPNI, de convoquer par lettre recommandée et par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme, les organisations syndicales aux réunions, dans un délai de 15 jours avant la date de celle-ci.

Le vice-président a pour fonction d'assister et suppléer le président dans ses responsabilités ainsi que de rédiger le relevé de conclusion de chaque réunion sur prise de notes du secrétariat du paritarisme.

## Secrétariat du paritarisme

Le secrétariat du paritarisme est assuré par un salarié de l'Association paritaire de gestion de la branche. Dans le cadre de ses fonctions et missions, ce salarié est tenu par la confidentialité et l'obligation de discrétion.

### 11.1.4. Avis de la CPPNI

Pour être validé, tout accord soumis à la commission doit recueillir l'approbation d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant, aux élections visées à l'article L. 2122-6 (pour les TPE), au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants.

Par ailleurs, il ne doit pas être astreint d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

## **Article 11.2**

### **Négociation des avenants à la convention collective nationale**

En vigueur non étendu

#### 11.2.1. Cas général

La commission a pour mission de rédiger tout avenant de la présente convention collective, sur saisine d'une organisation syndicale de salariés ou du collège employeur et d'examiner toutes propositions de textes législatifs, réglementaires ou professionnels.

Les demandes sont portées à l'ordre du jour de la prochaine réunion et adressées aux membres de la commission au minimum 15 jours avant la date de cette réunion.

#### Instauration d'un préambule

Chaque accord collectif doit contenir un préambule présentant de façon succincte ses objectifs et son contenu. L'objectif est d'améliorer considérablement la lisibilité et la bonne compréhension des accords mais aussi d'harmoniser les pratiques existantes.

#### Durée de vie des accords

Un accord (ou une convention) peut être conclu pour une durée déterminée n'excédant pas 5 ans, avec la possibilité d'une durée plus courte. Lorsque l'accord arrive à échéance du terme prévu, il cesse de produire ses effets, sans délai de survie.

#### Conditions de suivi et clause de rendez-vous

Les accords et conventions collectives devront définir les conditions de suivi et comporter des clauses de rendez-vous.

#### 11.2.2. Procédure de la négociation de la valeur du point et de l'égalité professionnelle hommes femmes

##### 11.2.2.1. Principes

La valeur du point national est fixée par les représentants nationaux du collège patronal et des organisations syndicales de salariés.

La commission négocie avant la fin de chaque année une valeur de point applicable au 1er janvier de l'année suivante par avenant à la convention collective.

De même, une analyse de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est effectuée chaque année. Les partenaires sociaux s'en saisissent et proposent des actions spécifiques afin de remédier aux inégalités qui seraient constatées.

La présidence de la commission convoque les membres du collège patronal et chacune des organisations syndicales de salariés par lettre ou par courriel dans un délai de 15 jours avant la date de la réunion.

#### 11.2.2.2. Accord de négociation

L'accord doit préciser sa date d'effet, ainsi que la date de la signature et l'identité des représentants des signataires.

L'accord doit être rédigé et signé en nombre d'exemplaires nécessaire par les membres du collège patronal et les organisations syndicales de salariés.

La présidence de la commission paritaire a en charge de procéder à toutes les formalités administratives en vue de l'extension de l'accord, et du dépôt de celui-ci à la direction nationale du travail et de l'emploi et au greffe du conseil des prud'hommes territorialement compétent.

#### 11.2.2.3. Désaccord ou carence de négociation

En cas de carence ou de désaccord à l'issue de la négociation, la commission se réunit une deuxième fois dans un délai de 1 mois avec obligation de résultat.

Les parties sont convoquées, conformément à la procédure mentionnée à l'article 11.2.2.1.

#### 11.2.3. Analyse de l'emploi et de la qualification

Un rapport est établi chaque année par la commission ayant pour objectif l'analyse de la situation de l'emploi, des conditions de travail, des qualifications, des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexes. L'OPCA réalise l'analyse des besoins et consommés de la formation continue.

#### 11.2.4. Formation professionnelle tout au long de la vie

Une définition annuelle des actions et formations prioritaires est établie par la commission, après l'analyse des besoins et consommés en formation et étude de l'évolution des compétences professionnelles nécessaires au sein des CAUE comme défini au titre III ci-avant.

#### 11.2.5. Rapport annuel d'activité

Chaque année, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation établit un rapport d'activité retraçant :

- # les accords collectifs de branche négociés ;
- # les thèmes de négociation débattus ;
- # les accords collectifs d'entreprise conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative à défaut de disposition conventionnelle, et transmis à la commission avant le 30 juin de l'année suivant leur signature ;
- # les accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie du code du travail et transmis dans les conditions définies par décret ;

- # l'analyse des accords collectifs d'entreprise susmentionnés ;
- # les procès-verbaux rendus sur saisine de la commission d'interprétation.

## **Article 11.3**

### **Interprétation des dispositions conventionnelles de branche**

En vigueur non étendu

#### 11.3.1. Demande d'interprétation émanant d'une juridiction judiciaire

La CPPNI constitue, conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, l'instance compétente pour rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation des conventions ou accords collectifs conclus dans la branche, dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire. La CPPNI se réunit dans le mois suivant la date de sa saisine.

#### 11 3.2. Autres demandes d'interprétation

En dehors du cas prévu à l'article 11.3.1, la CPPNI peut être saisie par écrit pour toutes questions relatives à la compréhension des textes et articles conventionnels.

Toute demande d'interprétation d'une convention ou d'un accord de branche doit être motivée et adressée, par voie dématérialisée, au secrétariat de la CPPNI. La CPPNI de la branche constitue l'instance, à l'exclusion de toute autre, compétente pour interpréter les conventions et accords de branche conclus au niveau national.

La CPPNI se réunit dans le mois suivant la date de sa saisine.

#### 11.3.3. Avis et conciliation sur les questions de classification et pendant la période transitoire d'application de la convention collective par les entreprises et structures nouvellement concernées par le champ conventionnel

La procédure de saisine de la CPPNI pour avis et conciliation sur les questions de classification concerne l'ensemble des entreprises et structures entrant dans le champ d'application de la convention collective. Elle est établie en application de l'article 2.8 derniers alinéas de la convention collective.

Cette procédure s'applique également lors de la période transitoire d'application de la convention collective par les entreprises et structures nouvellement concernées par le champ conventionnel. Dans ce cas, elle peut concerner l'ensemble des titres de la convention collective.

Les modalités de cette procédure sont les suivantes :

- tout conflit individuel ou collectif relatif à la classification ou sur d'autres titres pendant la période transitoire d'application de la convention collective par les entreprises et structures nouvellement concernées par le champ conventionnel, pourra être porté devant la CPPNI sans préjudice du droit pour les intéressés de saisir du conflit la juridiction de droit commun compétente ;
- # la commission est saisie par la partie intéressée au moyen d'une requête aux fins d'examen pour avis et conciliation adressée, par pli recommandé à la présidence de la commission.

La requête expose, avec tous les éléments d'appréciation, le ou les points sur lesquels, porte le litige ;

- # dès la réception de la requête, la présidence inscrit, celle-ci, à l'ordre du jour de la prochaine réunion ;

- # la commission examine en séance l'objet de la requête, analyse et, après demande éventuelle d'informations complémentaires, émet un avis paritaire avec impartialité dans le respect des textes conventionnels afin de faciliter le dialogue social et d'éviter le recours à d'autres juridictions ;
- # la commission explicite au requérant, en un procès-verbal circonstancié, son avis, recommandations ou injonctions ;
- # la commission peut :
  - # recevoir et convoquer par lettre recommandée avec avis de réception chacune des parties concernées (employeur/ salarié) pour conciliation soit à leur volonté commune, soit à la demande spécifique de la commission pour un examen complémentaire d'une première requête ;
  - # la non-comparution de la partie qui a introduit la requête vaut renonciation à la conciliation ;
  - # l'absence de la partie mise en cause vaut acceptation de la requête ;
  - # transmettre copie de la requête à la partie mise en cause.

La commission paritaire constate la conciliation ou la non-conciliation en un procès-verbal circonstancié relevant les propositions faites par les parties, les points sur lesquels un accord a été obtenu et ceux sur lesquels le litige persiste ;

- # la prise en charge des frais de déplacement et de la rémunération des salariés et des employeurs sollicitant communément une conciliation auprès de la CPPNI est assurée par leur CAUE.

La prise en charge des frais de déplacement des salariés et des employeurs conviés à une conciliation par la CPPNI, est assurée par le fonds de fonctionnement de la convention collective dans les conditions explicitées dans le règlement intérieur de la CPPNI.

Les absences des salariés sont considérées comme temps de travail effectif et ne font pas l'objet de retenue sur salaire.

## Méthodologie de la conciliation

### 1er temps : l'appropriation

La commission échange sur le bien-fondé des motifs de la saisine et étudie la structure de la demande en vérifiant la volonté de concilier des parties.

### 2e temps : l'écoute

La présidence de la commission paritaire reçoit les parties et explique le principe du paritarisme, le rôle de la commission en matière de conciliation.

La commission écoute l'exposé récapitulatif de la demande relative au litige ainsi que les propositions de conciliation en répartissant un temps de parole égalitaire entre les parties.

Les membres de la commission peuvent poser des questions de compréhension ou de précision.

La présidence doit veiller au respect de l'écoute et de compréhension, à l'application stricte du texte conventionnel ainsi qu'à l'intention de conclure des parties.

### 3e temps : la réflexion

La commission s'isole et échange sur les arguments des deux parties.

Elle vérifie le bien-fondé des propositions de conciliation ou propose les termes d'une alternative de conciliation acceptable par les deux parties en se reportant à leur exposé et aux dispositions de la convention collective.

En tout état de cause la formulation de la commission doit être paritaire.

4e temps : la proposition

La commission reçoit de nouveau les parties.

Le président, ou le vice-président, lit la proposition de conciliation.

Les demandeurs donnent leur avis d'acceptation ou de refus de la proposition.

Les demandeurs fourniront à la commission les documents permettant de constater l'application des termes de la conciliation.

5e temps : la conclusion

La commission dresse un procès-verbal circonstancié relatant les positions de chacune des parties et les termes de la conciliation. Celles-ci paraphent et signent ledit document.

#### 11.3.4. Représentation de la branche

En application du 1° du II de l'article L. 2232-9 du code du travail, la CPPNI représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises qui en relèvent et vis-à-vis des pouvoirs publics. Elle exerce cette mission sur les sujets ne relevant pas de la compétence des instances prévues par la première section du présent chapitre.

#### 11.3.5. Dialogue économique

Afin de permettre une meilleure compréhension des enjeux auxquels les entreprises et leurs salariés sont soumis, la CPPNI consacre, chaque année, au moins l'une de ses réunions au dialogue économique.

Cette ou ces réunions ont pour objet l'échange d'informations d'ordre économique au sein de la branche des CAUE, sur la base d'études, d'observations ou de travaux.

#### 11.3.6. Saisine

Toute demande d'interprétation d'une disposition de la convention ou d'un accord collectif de branche est portée à la connaissance du secrétariat de la branche par lettre recommandée avec avis de réception. Le secrétariat de la branche avise les collèges de cette saisine, en vue d'organiser une réunion de la commission dans un délai de 1 mois suivant la réception de la demande. En cas d'urgence, ce délai peut être ramené à 10 jours.

#### 11.3.7. Délai de convocation

La convocation et l'ordre du jour sont adressés par courrier postal et par voie électronique aux représentants dûment désignés, dans un délai de 8 jours avant la réunion.

#### 11.3.8. Procès-verbal

Les décisions de la commission donnent lieu à l'établissement d'un procès-verbal qui lie le juge en cas de contentieux.

## **Article 11.4**

### **Groupes techniques paritaires**

En vigueur non étendu

Des groupes de travail paritaires sont instaurés en tant que de besoin pour :

- # alimenter les négociations ;
- # approfondir un sujet, une problématique en amont d'une négociation.

Ils ne disposent d'aucun pouvoir de négociation ou de décision.

#### 11.4.1. Composition

Les groupes de travail sont composés de :

- # un siège par organisation syndicale de salariés représentative pour le collègue salarié ;
- # un nombre égal de représentants pour le collègue employeur.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche désigne par mail, le représentant amené à siéger aux groupes de travail. La désignation comporte, le nom, l'adresse postale et électronique du représentant. Chaque collègue veille à assurer une continuité dans la participation aux réunions des groupes de travail.

#### 11.4.2. Calendrier prévisionnel

Chaque groupe de travail établit le calendrier prévisionnel de ses travaux.

#### 11.4.3. Délais de convocation

La convocation, l'ordre du jour, les documents et éléments préparatoires, et le relevé de positions de la précédente réunion sont adressés par voie électronique aux représentants dûment désignés, dans un délai de 15 jours avant chaque réunion, dans la mesure du possible.

#### 11.4.4. Déroulement des réunions

Lorsqu'un thème nécessite une expertise particulière, les membres du groupe de travail peuvent proposer à la CPPNI de recourir à un prestataire extérieur pour réaliser une étude ou de recourir à l'intervention d'experts. À l'issue de chaque réunion, un relevé résumant les positions de chaque collègue est établi et validé par le secrétaire, avant envoi avec la convocation et l'ordre du jour du groupe de travail suivant.

## **Article 11.5**

### **Financement du paritarisme**

En vigueur non étendu

Les parties signataires confirment leur attachement à développer une politique de négociation conventionnelle et de dialogue social de qualité, ce qui implique la mise en œuvre de financements et de moyens appropriés aux objectifs pour :

- # anticiper, coordonner, accompagner les actions liées aux applications des dispositifs conventionnels ;

- # sensibiliser, les acteurs de la branche professionnelle à l'évolution de l'emploi et aux besoins de compétence et de qualification ;
- # organiser des initiatives prônant l'information relative à la politique conventionnelle de la branche professionnelle ;
- # mutualiser les financements des dispositifs de mandatement, de représentation, de services et d'information.

#### 11.5.1. Collecte de fonds

Le financement de ce fonds est notamment assuré par une cotisation annuelle à la charge des employeurs équivalents à 0,2 % de la masse salariale brute de l'effectif salarié des entreprises et structures de l'année précédente, appelée en février de chaque année. Cette collecte est versée sur le compte de l'association paritaire de gestion de la branche.

#### 11.5.2. Utilisation du fonds

Ce fonds finance des actions justifiées au préalable :

- # frais liés aux actions menées par les partenaires sociaux liés à l'action conventionnelle ;
- # frais de déplacement (transport, repas, hébergement) des représentants employeurs et représentants salariés des entreprises appelées à participer aux travaux et réunions diverses ;
- # frais de secrétariat du paritarisme, (collecte, salaire, édition, diffusion, information) ;
- # frais de remboursement aux employeurs des rémunérations chargées des représentants mandatés par leurs organisations syndicales.

#### 11.5.3. Association paritaire de gestion de la branche

Une association paritaire de gestion de la branche est mise en place par les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés signataires ou adhérentes.

Cette association établira ses statuts et son règlement intérieur.

Elle est chargée dès sa constitution :

- de fixer des règles de financement des activités ;
- de déterminer un budget prévisionnel ;
- de définir l'enveloppe mise à disposition des partenaires sociaux pour mener, individuellement le cas échéant, les actions définies paritairement.

Elle est chargée annuellement :

- de déterminer un budget prévisionnel en début d'année ;
- de définir l'enveloppe mise à disposition des partenaires sociaux pour mener des actions liées à l'action conventionnelle, notamment l'accompagnement de la mise en œuvre permanente de la convention collective ;
- de vérifier la conformité de l'utilisation des fonds aux règles définies pour le financement du paritarisme ;
- d'établir un bilan budgétaire en fin d'année.

## **Titre XII : Fonds social et de solidarité national**

### **Article**

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent dans un délai de 3 ans à compter de l'extension de la présente convention collective à finaliser la mise en place de fonds sociaux et culturels régionaux ou national pour les CAUE n'atteignant pas le seuil d'effectif de 50 salariés.