

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES CABINETS OU ENTREPRISES DE GÉOMÈTRES-EXPERTS, GÉOMÈTRES  
TOPOGRAPHES PHOTOGRAMMETRES, EXPERTS-FONCIERS**

(étendu par Arrêté du 24 juillet 2006, ainsi que son annexe prévoyance du 13-10-2005)

**ENTRE LES SOUSSIGNÉS:**

- L'Union Nationale des Géomètres-Experts Fonciers
- Le syndicat national des entreprises de photogrammétrie et d'imagerie métrique.
- La Chambre Syndicale Nationale des Géomètres Topographes

**D'une part,**

**ET**

**Les Syndicats de salariés signataires suivants :**

- **BATI – MAT - TP – CFTC,**
- **FNCB – CFDT – Synaptau,**
- **CFE – CGC, BTP,**
- **FO – BTP,**
- **CGT.**

**D'autre part,**

et en application des Articles du Code du Travail - Livre Premier - TITRE III - Articles L.131-1 à L.136-4,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit pour former la CONVENTION COLLECTIVE des Cabinets ou Entreprises de GÉOMÈTRES-EXPERTS, GÉOMÈTRES TOPOGRAPHES, PHOTOGRAMMETRES, EXPERTS-FONCIERS, qui met un terme aux dispositions conventionnelles précédentes et se substitue à celles ayant précédemment existé ainsi qu'à ses annexes et avenants à l'exception :

- De l'accord transitoire d'application de l'accord UNAPL sur la formation tout au long de la vie du 5 janvier 2005 conclu le 12 juillet 2005.
- Des deux accords sur la mise à la retraite des 18 mars et 24 avril 2004.
- Des accords de salaire du 18 janvier et 12 juillet 2005.

## **TITRE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

### **ARTICLE 1.1**

La présente convention collective nationale est conclue dans le cadre des dispositions législatives ou réglementaires et de celles du code du travail, sauf pour les avantages plus favorables qu'elle contient

Elle ne saurait emporter, ni à l'égard des employeurs, ni à l'égard du personnel, aucune renonciation au bénéfice de ces dispositions, même si elles ne sont pas expressément évoquées aux présentes.

Son champ d'application comprend les départements d'outre-mer qui sont cependant appelés à discuter au plan départemental des dispositions qui leur seront propres et tenant compte de leur particularisme.

### **ARTICLE 1.2 - CHAMP D'APPLICATION**

Cette convention collective a pour objet de régler les conditions générales de travail et les rapports entre les employeurs et les cadres, techniciens et employés dans les cabinets ou entreprises de Géomètres-Experts, Géomètres Topographes, Photogrammètres d'imagerie métrique et Experts Fonciers (Code NAF n° 74-2B).

Sont également concernés les employeurs et employés des organismes professionnels ou syndicaux créés par les professions désignées ci-avant.

Elle s'applique à tout le personnel y compris au personnel en situation de déplacement à l'étranger sauf disposition contraire aux règles d'ordre public en vigueur dans le pays.

Ne sont pas concernés les élèves ou étudiants qui effectuent (sous contrôle de l'Education Nationale) des stages dans le cours normal de leur scolarité.

### **ARTICLE 1.3 – EXTENSION et DURÉE**

Elle est conclue pour une durée indéterminée à compter du premier jour du premier mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension.

### **ARTICLE 1.4. - DÉNONCIATION**

Toute dénonciation de la convention est portée à la connaissance de tous les signataires par lettre recommandée avec accusé de réception ; elle devient effective sous respect d'un préavis de trois mois à compter de la date d'envoi de la lettre recommandée.

La convention collective continuera alors à produire effet dans les relations individuelles et collectives de travail au sein des entreprises et des cabinets, jusqu'à ce qu'une convention collective nouvelle ayant le même champ d'application professionnel lui soit substituée et au plus tard pendant un an à compter de l'expiration du préavis de trois mois ci-dessus.

Par signataire au sens du présent article, il y a lieu d'entendre l'ensemble des organisations syndicales, soit patronales, soit de salariés, signataires de la convention collective ou y ayant ultérieurement adhéré sans réserve.

Pour le cas où la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention entre les autres parties signataires. Néanmoins les partenaires sociaux s'engagent alors à examiner lors de la plus proche commission paritaire les éventuelles modifications proposées par le syndicat dénonciateur ;

### **ARTICLE 1.5 - RÉVISION**

Dans les mêmes conditions de forme et de fond, notamment de préavis, chaque organisation syndicale d'employeurs ou de salariés signataires de la convention collective ou y ayant ultérieurement adhéré sans réserve, peut en demander la révision d'une partie. La lettre recommandée par laquelle cette révision est demandée doit clairement indiquer le ou les articles dont est demandée la révision et être accompagnée d'un texte constituant la proposition de remplacement.

Les parties devront alors se réunir au plus tard 90 jours calendaires après la date d'envoi de la lettre recommandée. Si un accord est réalisé, le ou les nouveaux articles entreront en vigueur à partir de leur extension en remplacement des anciens articles dénoncés qui cesseront aussitôt de produire effet.

## **ARTICLE 1.6 - AVANTAGES ACQUIS**

L'entrée en vigueur de la convention collective ne remet pas en cause les avantages contractuels ou d'usage, ou organisés par le règlement intérieur de l'entreprise ou résultant de décisions de l'employeur.

Les avantages qu'elle crée ne sauraient s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages en vigueur ayant le même objet, quelle que soit leur origine, seul étant retenu l'avantage le plus favorable apprécié globalement par type d'avantage.

<b>TITRE II - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET REPRÉSENTATION DU PERSONNEL</b>
---

## **ARTICLE 2.1 - EXERCICE DES LIBERTÉS DANS LES CABINETS OU ENTREPRISES**

**2.1.1** Les employeurs s'engagent à respecter le droit syndical et la liberté d'opinion de leurs employés. Ils s'engagent également à observer une égalité de traitement absolue à l'égard de tout syndicat représentatif au niveau national ou reconnu comme tel.

Les cabinets ou entreprises étant un lieu de travail et conformément aux dispositions de l'article L 412.2 du Code du travail, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses et de l'origine sociale ou raciale, pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement, et pour l'application de la présente convention, à ne faire aucune pression favorable ou défavorable sur le personnel à l'égard de tel ou tel syndicat ou association (amicale, société coopérative ou de secours mutuel par exemple).

**2.1.2** Les représentants syndicaux ou du personnel, les titulaires de mandat électifs ou désignatifs aux différentes instances paritaires ou professionnelles ne doivent pas subir de traitement discriminatoire dans le déroulement de leur carrière, leur rémunération, l'accès à la formation et plus généralement dans le bénéfice des droits légaux ou conventionnels. En toute circonstance l'exercice de leur mandat dans les conditions légales ou conventionnelles ne peut leur porter préjudice. Les commissions paritaires régionales seront saisies de toute difficulté, ceci sans préjudice de recours aux juridictions compétentes.

## **ARTICLE 2.2 - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL**

La constitution des sections syndicales et la désignation des délégués syndicaux se font en stricte conformité avec les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Dans tous les cabinets ou entreprises, quel que soit le nombre de salariés, les employés peuvent constituer librement une section syndicale, sans formalité, si le syndicat est représentatif au plan national ou reconnu comme tel. La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur des cabinets ou entreprises.

L'affichage des communications, exclusivement syndicales, s'effectue librement et uniquement sur des panneaux réservés à cet usage et mis à la disposition des sections syndicales par l'employeur dans chacun des établissements de celui-ci.

Les publications de nature syndicale peuvent librement être diffusées par les sections syndicales de l'entreprise ou du cabinet dans l'enceinte de ceux-ci aux lieux et heures d'entrée et sortie du travail. Elles peuvent faire également l'objet d'une diffusion électronique sur une adresse spécifique librement ouverte aux salariés et communiquée aux organisations syndicales. Mention de cette adresse sera faite sur le panneau d'affichage.

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir, au moins une fois par mois dans l'enceinte du cabinet ou de l'entreprise suivant les modalités fixées par accord écrit avec l'employeur.

### **ARTICLE 2.2.1 - DELEGUES SYNDICAUX**

Chaque syndicat représentatif au niveau national ou reconnu comme tel ayant créé une section syndicale dans un cabinet ou une entreprise comptant cinquante salariés au moins peut désigner un délégué syndical pour le représenter auprès de l'employeur. Les nom et prénom du délégué syndical sont portés à la connaissance du chef d'entreprise soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit par lettre remise en main propre contre récépissé. Copie de cette communication est simultanément adressée à l'inspecteur du travail compétent ou à l'autorité qui en tient lieu. Le personnel s'engage, de son côté, à ne pas prendre en considération dans le travail, les opinions des employés, ou leur adhésion à tel ou tel syndicat.

Dans chaque région administrative, chaque syndicat de salariés, représentatif au plan national pourra désigner deux délégués régionaux... Ces délégués doivent être salariés de la profession et être employés dans les entreprises ou cabinets de plus de cinq salariés.

Pour le représenter auprès des cabinets et entreprises au niveau des régions administratives. Ils disposent de 5 heures par mois de temps libre rémunéré dans les conditions fixées à l'article 2.2.3 ci-après.

En application de l'article L 421.1 du Code du Travail, dans les établissements occupant habituellement moins de onze salariés dont l'activité s'exerce sur un même site, et où sont employés durablement au moins 50 salariés, le Directeur départemental du travail peut imposer l'élection de délégués du personnel lorsque la nature et l'importance des problèmes communs aux entreprises du site le justifient.

Les syndicats représentatifs au niveau national ou reconnu comme tel peuvent désigner un délégué du personnel pour la durée de son mandat comme délégué syndical sans avoir à justifier de l'existence d'une section syndicale.

#### **ARTICLE 2.2.2 – ATTRIBUTIONS**

##### a) Missions

Les délégués syndicaux représentent, d'une part, le syndicat auprès du chef d'entreprise et des salariés, d'autre part, la section syndicale qu'ils animent.

Ils sont également les interlocuteurs nécessaires et obligatoires de l'employeur lors des négociations d'accord collectif d'entreprise, de la négociation annuelle obligatoire, du protocole d'accord préélectoral, du droit d'expression

##### b) Information et consultation

Les délégués syndicaux sont informés et reçoivent communications des bilans du temps partiel, de la réduction du temps de travail, la situation comparée des hommes et des femmes, le plan de formation, le bilan social

Ils sont également informés du droit conventionnel applicable selon les modalités définies par accord de branche ainsi qu'une fois par an des modifications des accords collectifs de l'entreprise

Ils sont consultés en vue de transmission de leur avis à l'inspection du travail, sur la mise en place du travail de fin de semaine, de nuit et de la durée maximale quotidienne du travail de nuit et de ses contreparties à défaut d'accord collectif.

#### **ARTICLE 2.2.3 - MOYENS D' ACTION**

Les délégués syndicaux disposent d'un temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Ils bénéficieront des moyens nécessaires à leur mandat.

Les heures prises dans le cadre du crédit d'heure sont considérées de plein droit comme temps de travail et payées à l'échéance normale par l'employeur pour les délégués syndicaux d'entreprise et financées par le fond du paritarisme pour les délégués syndicaux régionaux.

- 10 heures par mois pour les entreprises de 50 à 150 salariés
- 15 heures par mois pour les entreprises de 151 à 500 salariés
- 20 heures par mois pour les entreprises de plus de 500 salariés

#### **ARTICLE 2.2.4 – PROTECTION**

. Ces représentants bénéficient des dispositions de l'article L. 412-18 du Code du travail

#### **ARTICLE 2.3 - AUTORISATION D'ABSENCE**

L'employé porteur d'une convocation nominative de son organisation syndicale, présentée au moins une semaine à l'avance, aura droit à une autorisation d'absence annuelle de trois jours rémunérée sur les fonds du paritarisme, afin de pouvoir assister au congrès ou à l'assemblée générale de son organisation syndicale. Cette période est néanmoins assimilée à un temps de travail effectif pour la détermination des droits du salarié, à l'exception de ceux concernant la durée du travail pour leur part en dehors de l'horaire de travail normal de l'entreprise ou du cabinet.

L'employeur pourra refuser cette autorisation lorsque le nombre de salariés simultanément absents excéderait un par cabinet ou entreprise de moins de dix salariés, deux pour ceux de onze à vingt salariés, trois de vingt et un à cinquante salariés, quatre de cinquante et un à cent salariés et cinq au-delà sous réserve de ne pas apporter de gêne excessive à l'accomplissement du travail.

Par ailleurs, les salariés bénéficieront au titre des congés de formation économique, sociale et syndicale, d'autorisations d'absence qui leur seront attribuées dans les conditions prévues par la loi.

#### **ARTICLE 2.4 - PARTICIPATION A UNE COMMISSION PARITAIRE**

Pour les salariés de la profession participant à une commission paritaire régionale ou nationale, décidée entre les organisations syndicales, d'employeurs et de salariés, le temps de travail effectif dans la limite de l'horaire collectif du cabinet ou de l'entreprise passé à cette réunion sera payé par l'employeur avec remboursement intégral par le fonds pour le paritarisme. Ils bénéficient d'un forfait mensuel de cinq heures rémunérées à prendre sur le temps de travail, destiné à l'exercice de leur mandat.

Les salariés concernés sont tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation à ces commissions au moins une semaine à l'avance.

Le nombre de membres ayant droit au bénéfice des dispositions ci-dessus n'excédera pas deux par organisation syndicale représentative au niveau national ou reconnu comme tel.

## **ARTICLE 2.5 - DÉLÈGUES DU PERSONNEL ET COMITÉ D'ENTREPRISE**

### **2.5.1 - Mise en place**

Dans chaque cabinet, établissement distinct ou unité économique et sociale inclus dans le champ d'application de la présente convention, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants conformément aux textes en vigueur.

La durée du mandat est de quatre ans. Lors de la mise en place des institutions représentatives du personnel, l'employeur invite les organisations syndicales représentatives de salariés intéressées, en vue de négocier le protocole d'accord préélectoral. Lors du renouvellement des institutions, l'employeur rencontre avant le quarante cinquième jour du mois précédent la date de renouvellement des mandats, les représentants dûment mandatés des syndicats de salariés représentatifs au niveau national ou reconnus comme tels en vue de redéfinir le dit protocole d'accord préélectoral.

Un délai de trente jours au moins s'écoule entre l'affichage, conforme au protocole d'accord préélectoral ci-dessus, informant de la date des élections, et la date du premier tour de celles-ci.

Le bureau de vote est composé de l'électeur le plus âgé, qui en est le Président et des deux électeurs les plus jeunes, nommés assesseurs, participant au scrutin et acceptant. Le personnel absent pour maladie, congé annuel, en déplacement, maternité, stage de formation permanente peut voter par correspondance. Le protocole d'accord définit les conditions matérielles de ce scrutin qui doit respecter le secret du vote.

Le Président proclame le résultat du vote et l'affiche sur les tableaux de la Direction.

### **2.5.2 - Attributions et fonctionnement**

L'employeur est tenu de laisser aux délégués du personnel titulaires, dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quinze heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leur mandat. Ce temps leur sera payé comme temps de travail effectif.

Compte tenu de la spécificité du travail dans les cabinets ou entreprises, il est prévu que les délégués doivent informer leur employeur ou son représentant de la date et de la durée prévisible de leur absence si celles-ci sont connues.

L'employeur est d'autre part, tenu de mettre à la disposition des délégués du personnel un local et l'accès au matériel de traitement de texte, de communication et de reprographie nécessaire à leur mission légale.

Les délégués peuvent afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel, d'une part sur les emplacements obligatoirement prévus à cet effet et, d'autre part aux portes d'entrée des lieux de travail dès lors qu'elles sont non accessibles aux clients, négocié en cas d'entrée unique.

Les délégués suppléants assistent avec les délégués titulaires aux réunions mensuelles avec l'employeur. Les délégués du personnel sont, sur leur demande, assistés d'un représentant d'une organisation syndicale.

Pour leur information, les salariés de chaque cabinet ou entreprise peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte du lieu de travail en dehors des horaires de travail sous la responsabilité du ou des délégués du personnel suivant des modalités fixées en accord avec l'employeur.

### **2.5.3 - Protection**

Tout licenciement d'un délégué du personnel titulaire ou suppléant, envisagé par l'employeur devra obligatoirement être soumis à l'avis du comité d'entreprise et à l'accord de l'inspecteur du travail. Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise dans le cabinet ou l'entreprise, la demande sera soumise directement à l'inspecteur du travail.

A partir de la connaissance par l'employeur de l'intention de la candidature ou de la communication des listes de candidatures, les candidats bénéficieront de la protection légale.

### **2.5.4 - Comité d'entreprise**

Pour la réglementation des comités d'entreprise, ainsi que pour le financement des activités sociales et culturelles gérées par le comité d'entreprise, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur.

A ce titre, un comité d'entreprise est constitué dans les cabinets ou les entreprises et unité économique et sociale qui emploient habituellement au moins 50 salariés.

Les attributions tant d'ordre économique et professionnel que d'ordre social, les règles de fonctionnement, les modalités de financement des activités sociales et culturelles sont strictement celles prévues par les articles L 431. 1 et suivants du code du travail.

Sauf contribution supérieure par l'effet de la loi ou d'un accord, ce financement sera au moins égal à 0,30 % de la masse salariale des personnels. Il s'y ajoute le budget de fonctionnement sur la base de 0,20% de la dite masse.

Lorsqu'ils assisteront à la réunion mensuelle du comité, les membres titulaires et suppléants seront rémunérés pour le temps passé à cette réunion. Ce temps leur sera payé et compté comme temps de travail effectif.

Les partenaires sociaux s'engagent à étudier, dans un délai de trois ans, la possibilité de mise en place au niveau de la branche d'un fond de solidarité.

## **ARTICLE 2.6 – NEGOCIATIONS DANS L'ENTREPRISE**

### **2.6.1 – Thèmes ouverts à la négociation**

Les négociations dans l'entreprise ou le cabinet pourront porter sur tous les thèmes pouvant faire l'objet d'une négociation collective, sauf la classification, les salaires minima conventionnels et les garanties collectives mentionnées à l'article L 912-1 du code de la sécurité sociale et de mutualisation des fonds de la formation professionnelle.

Aucune disposition d'accord collectif ne pourra être moins favorable que celle de la présente convention. Ce caractère s'apprécie par catégorie d'avantages.

Aucune proposition syndicale ne pourra être écartée des discussions sans avoir fait l'objet d'un examen et d'une réponse circonstanciée et écrite.

### **2.6.2 – Négociation avec les représentants élus du personnel.**

Conformément aux dispositions de l'article L.132-26 du Code du travail, dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à défaut, les délégués du personnel, pourront négocier et conclure des accords collectifs de travail, dès lors que plus de la moitié des élus titulaires les auront ratifiés.

L'accord négocié dans ces conditions n'acquiert valeur d'accord collectif qu'après avoir été approuvé par la commission paritaire nationale de branche et ne peut s'appliquer que s'il a été déposé auprès de la DDTEFP, accompagné du procès verbal de validation de la commission.

Le temps passé aux réunions de négociation auxquelles seront conviés les titulaires et suppléants de ces instances, ne s'imputera pas sur le crédit d'heures dont bénéficient les représentants du personnel dans l'exercice de leur mandat.

### **2-6-3 – Commission paritaire de validation.**

Il est instauré une commission paritaire de validation des accords collectifs conformément aux dispositions de l'article L.132-26 II et III du Code du travail.

La commission de validation est composée d'un représentant par organisation syndicale représentative au plan national ou reconnue comme telle.

Elle est réunie à la demande de la partie la plus diligente dans un délai maximum de trois mois à compter de sa saisine. Elle a pour mission de vérifier la conformité des accords conclus par les représentants élus du personnel. Lorsque l'accord est approuvé, elle établit un procès-verbal de validation. Dans le cas contraire, un procès-verbal de non conformité est établi.

Elle est destinataire, à l'initiative de la partie la plus diligente des accords d'entreprise de toute nature, quels qu'en soient les signataires. A ce titre elle a un rôle d'observatoire national de la négociation.

## **Article 2.7 – NEGOCIATION AVEC UN SALARIE MANDATE**

Les signataires s'engagent à faciliter le droit à la représentation collective dans les entreprises en l'absence de délégués syndicaux ou de représentants élus du personnel et lorsqu'un procès verbal de carence a été établi dans les entreprises assujetties à l'obligations d'élections. L'employeur peut alors négocier avec un salarié spécifiquement mandaté pour une négociation par un syndicat représentatif au plan national.

Le salarié mandaté bénéficie d'un crédit mensuel de 5 heures non compris le temps de négociation avec l'employeur pendant la durée de la négociation.

### **2.7.1 - Moyens accordés aux salariés mandatés**

Indépendamment des moyens prévus par la loi et des conditions de déroulement de la négociation, le temps passé en réunion de négociation avec le ou les salariés mandatés sera considéré comme temps de travail.

Préalablement à l'engagement de la négociation, l'employeur devra s'assurer de la nature du mandat détenu par le salarié mandaté, et définira le calendrier des réunions de négociation. Le terme de la négociation sera constaté par la signature d'un accord d'entreprise ou par un procès-verbal de désaccord.

### **2.7.2 – Conditions de validité des accords**

L'accord signé par un salarié mandaté devra être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés dans les conditions définies par la loi.

## **TITRE III - ENGAGEMENT ET LICENCIEMENT DU PERSONNEL**

### **ARTICLE 3.1 - ENGAGEMENT**

Le personnel, est tenu au secret professionnel et à une obligation de discrétion touchant à la clientèle et aux méthodes de travail dont la divulgation pourrait porter atteinte à la bonne marche du cabinet ou de l'entreprise.

Lors de l'entretien d'embauche, il sera donné connaissance au postulant de la convention et de ses avenants.

#### **3.1.1 - Contrat d'engagement**

Chaque engagement sera obligatoirement confirmé par un contrat établi en deux exemplaires, l'un pour le salarié, l'autre pour l'employeur.

Le contrat mentionnera que l'engagement est fait aux conditions de la convention collective.

Un exemplaire de la convention sera remis à l'employé, conjointement au contrat.

Le contrat sera, soit à durée déterminée, soit à durée indéterminée, conformément aux dispositions légales.

Il mentionnera, sous réserve de toute autre mention légale :

- la durée de la période d'essai ;
- l'emploi occupé ;
- le niveau et l'échelon correspondant à l'emploi ;
- le coefficient hiérarchique minimum, tel qu'il ressort de la grille des emplois et des salaires de la convention ;
- le salaire à la date de l'embauche ;
- le lieu habituel de travail ;
- la durée normale du temps de travail et sa répartition au moment de l'embauche ;
- les accords applicables dans l'entreprise ;
- les avantages individuels contractualisés ;
- les régimes sociaux de l'entreprise ou du cabinet.

Les employeurs ne peuvent :

- proposer ou imposer sous quelque forme que ce soit, un salaire inférieur au minimum fixé pour la catégorie définie au contrat d'engagement à laquelle appartient le salarié;
- établir avec leur personnel des accords destinés à faire échec aux dispositions de la convention. Dans tout contrat individuel les avantages moins favorables que ceux de la convention collective sont réputés nuls et nonavenus ;
- communiquer en ce qui concerne leurs salariés ou anciens salariés des renseignements de nature à porter atteinte à leurs possibilités d'embauches ultérieures.

#### **3.1.2 - Période d'essai des contrats à durée indéterminée**

Sauf dispositions spécifiques aux cadres l'engagement n'est considéré comme effectif qu'après un délai appelé « période d'essai » dont la durée est d'un mois, renouvelable d'un commun accord écrit stipulé 7 jours calendaires avant la fin de celle-ci pour une période au maximum d'égale durée,

Au cours de cette période, les deux parties peuvent librement se séparer après un préavis d'une journée.

Le salaire de la période d'essai est celui porté au contrat de travail.

### **ARTICLE 3.2 - PROMOTION**

En cas de vacance ou de création d'emploi, l'employeur examinera en priorité en concertation avec les instances représentatives des salariés, les candidatures des salariés de l'entreprise ou du cabinet aptes à occuper cette fonction,

### **ARTICLE 3.3 - LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE**

La procédure légale est applicable pour tous les salariés ayant terminé la période d'essai et s'impose à tous les employeurs, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou du cabinet et la nature du licenciement envisagé.

Le licenciement pour motif économique représente une mesure extrême qui ne doit être prise qu'après l'étude de toute autre solution compatible avec l'organisation du cabinet ou de l'entreprise.

#### **3.3.1 - Licenciement**

Dans le cas où l'employeur maintient la mesure de licenciement, il adresse pour information aux représentants du personnel ou à la commission paritaire régionale copie de la notification de sa décision qui devra en tous les cas contenir sa motivation et ceci indépendamment des procédures légales en vigueur.

#### **3.3.2 - Garanties générales**

1) - En cas de désaccord sur le licenciement économique, le salarié dispose du temps de préavis pour faire appel pour avis la commission paritaire régionale.

2) – Le salarié compris dans un licenciement pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauchage.

Pendant une durée d'un an suivant leur licenciement, les salariés qui en auront manifesté le désir par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre reçu, seront informés dans les mêmes formes, des postes vacants dans l'entreprise ou le cabinet.

La proposition d'emploi sera faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise contre un reçu.

L'intéressé disposera d'un délai de quinze jours francs à compter de la première présentation de la proposition à son domicile pour informer l'employeur de sa décision. Passé ce délai l'entreprise ou le cabinet retrouvera sa liberté.

En cas de réembauche prioritaire dans l'entreprise, dans un poste identique, le salarié bénéficiera du maintien de son activité et retrouvera tous les avantages conventionnels acquis dont il bénéficiait lors de son licenciement, notamment du fait de son ancienneté à l'exception de ceux collectif dont la source juridique aurait pu depuis disparaître

En cas de réembauche prioritaire dans un autre poste relevant de sa compétence, il bénéficiera exclusivement du maintien de son ancienneté acquise à la fin de son préavis, et d'un droit prioritaire à la formation professionnelle

### **ARTICLE 3.4 - INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT**

3.4.1 A partir de deux ans d'ancienneté en cas de licenciement pour motif personnel, sauf pour les licenciements pour faute grave ou lourde, une indemnité de licenciement calculée sur la base de 2/10<sup>e</sup> de mois par année d'ancienneté à compter de la première sera due. Elle se calculera sur la base moyenne brute la plus favorable des trois ou douze derniers mois de salaire avant notification du préavis.

En cas de licenciement pour motif économique, le taux est porté à 3/10<sup>e</sup> de mois par année d'ancienneté à compter de la première.

3.4.2 On entend par ancienneté dans l'entreprise ou du cabinet, le temps décompté en nombre de mois et d'années pendant lesquels l'intéressé y a travaillé (travail effectif ou assimilé) hors période d'essai, y compris le temps passé dans une de ses agences ou dans un G.I.E. (Groupement d'intérêt économique) ou dans une S.C.P. (Société civile professionnelle) ou dans un groupement de sociétés auquel l'entreprise est associée ou intéressée, même hors métropole et quels qu'aient été les emplois et quelles que puissent être les modifications survenues dans la situation juridique de l'entreprise ou du cabinet.

3.4.3 Le temps de professionnalisation ou d'apprentissage entre en compte dans le calcul de l'ancienneté.

3.4.4 En cas de réengagement avec reprise d'ancienneté, l'indemnité de licenciement éventuellement due en cas de nouvelle rupture, serait déduite du montant déjà versé. En cas de réengagement après un licenciement pour cause économique dans le cadre de la priorité de réembauchage le temps passé entre le licenciement et la réembauche est pris en compte pour le calcul de l'ancienneté.

### ARTICLE 3.5 - DÉLAI CONGE

Le délai congé en matière de démission du salarié ou de licenciement au-delà de la période d'essai est fixé comme suit :

ANCIENNETE	DEMISSION	LICENCIEMENT
0 à 2 ans	1 mois	1 mois
De 2 à 10 ans	1 mois	2 mois
Au delà de 10 ans	2 mois	3 mois

Celle des parties qui n'observe pas le délai de préavis doit à l'autre partie une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir.

En cas de licenciement notifié, le salarié reste libre de quitter son emploi pendant le délai congé dès qu'il bénéficie d'un nouvel emploi ou d'une formation. Il conserve le maintien des indemnités auxquelles il a droit à l'exception de celles résultant de la période non courue du délai congé.

Réciproquement, l'employeur pourra exiger le départ immédiat du salarié licencié avec paiement de tous salaires et indemnités auxquelles celui-ci a droit y incluse l'indemnité de délai congé dans sa totalité et les droits attachés à celle-ci.

Au cours du délai congé effectué, l'intéressé a le droit de s'absenter pendant 52 heures par mois de préavis à seule fin de rechercher un nouvel emploi. Ces absences seront prises à la journée ou par demi-journée. L'intéressé devra prévenir de ces absences deux jours ouvrés à l'avance sauf accord exprès. Par accord des parties, ces heures peuvent être groupées. Sauf en cas de démission, les absences pour recherche d'emploi sont rémunérées au taux habituel du salaire et de ses accessoires.

### ARTICLE 3.6 - MALADIE ET CONTRAT DE TRAVAIL

Les absences dûment justifiées par l'incapacité due à la maladie ou à un accident du travail n'entraînent pas, de plein droit, la rupture du contrat de travail.

L'emploi est maintenu :

- 1) en cas d'incapacité temporaire due à un accident du travail ou une maladie professionnelle, dans les conditions légales ;
- 2) en cas de maladies ou d'accidents dûment constatés non imputables au travail pendant une durée de huit mois à l'intérieur d'une même période de douze mois ou de douze mois à l'intérieur d'une même période de vingt quatre mois.

En cas de rupture, alors que le salarié est en cours d'indemnisation, et sous les mêmes conditions, il continuera à bénéficier du service des rentes organisées ci-dessus.

### ARTICLE 3.7 – MATERNITE ET CONTRAT DE TRAVAIL

En cas de changement de poste justifié du fait d'un état de grossesse constatée, l'intéressée conservera la même rémunération.

Elle sera réintégrée dans son emploi précédent ou un emploi similaire lorsqu'elle reprendra son travail à l'issue de la période de suspension.

Deux mois avant son départ en congé prénatal, la femme enceinte sera autorisée à quitter son travail un quart d'heure avant la fin du travail journalier. De plus elle bénéficiera d'un allègement d'horaire de deux heures rémunérées par semaine affecté aux visites médicales, examens, cours ou toutes autres sujétions liées à la maternité.

En cas d'accord des parties les heures d'une semaine pourront être groupées.

## TITRE IV - PRÉVOYANCE - HYGIÈNE - SÉCURITÉ

### ARTICLE 4.1 - PRÉVOYANCE

Tous les salariés dont le contrat de travail est régi par la présente convention collective nationale, sont garantis obligatoirement par un régime adapté, souscrit par l'employeur et garantissant les prestations ci-après. Ce régime est défini par accord spécifique annexé à cette convention de façon à permettre son évolution.

#### ARTICLE 4.1.1 – PREEXISTENCE DE REGIME PARTICULIER DANS LES CABINETS OU ENTREPRISES

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, et selon ses dispositions, l'adhésion au régime de prévoyance mis en place par la profession est obligatoire dès l'extension de la convention collective, sauf dispositions contenues dans l'accord spécifique.

## **ARTICLE 4.1.2 - MODALITÉS D'INDEMNISATION DE LA MALADIE ET DES ACCIDENTS DU TRAVAIL**

Les salariés bénéficient en cas d'arrêt de travail indemnisé par la sécurité Sociale d'une indemnité complémentaire qui aura pour effet d'assurer à l'intéressé le maintien de son salaire net, hors CSG – RDS restant à la charge du salarié, toutes cotisations ou contributions déduites, plafonné à trois fois le plafond de la Sécurité Sociale. Cet avantage s'entend, sauf droit de contre visite, sous condition de justifier de leur situation par l'envoi dans les quarante huit heures, sauf cas de force majeure, d'un certificat médical conforme d'arrêt de travail.

Par salaire net il y a lieu d'entendre la rémunération nette moyenne des douze mois précédant l'arrêt hors prime exceptionnelle ou dont la périodicité dépasse le trimestre, qui sera alors intégrée au prorata.

Ces indemnités sont servies :

- en cas de maladie ou en cas de prise en charge par la Sécurité Sociale au titre du régime maladie ou d'accident, en dehors des activités sportives, sous réserve des recours contre les tiers : à compter du 4ème jour d'arrêt de travail jusqu'au dernier jour de versement des indemnités journalières de la Sécurité Sociale
- en cas d'accident du travail ou de trajet, reconnu comme tel par la Sécurité Sociale et sous réserve des recours contre les tiers : à compter du premier jour d'arrêt de travail jusqu'au dernier jour de versement des indemnités journalières servies par la Sécurité Sociale.

Les indemnités servies tiendront compte, outre du salaire de base, des heures supplémentaires et primes considérées comme éléments de salaire non assis sur l'assiduité, étant entendu que pour tenir compte des éléments variables de la rémunération, le montant des indemnités sera calculé sur la rémunération moyenne des trois derniers mois. Les gratifications ou primes même non versées pendant ces trois mois, et dont la périodicité serait supérieure sont intégrées au prorata.

En cas de reprise d'activité dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique, les indemnités seront servies au prorata si nécessaire pour compléter le salaire jusqu'à hauteur maximale du salaire net.

La prise d'effet de la garantie est effective après la période d'essai pour la maladie et dès l'embauche en cas d'accident du travail ou de trajet.

## **ARTICLE 4.1.3 – GARANTIE EN CAS D'INVALIDITE**

cas de reconnaissance d'invalidité suite à maladie ou accident du travail, le régime devra garantir une rente, servie tant que durera l'état d'invalidité et aussi longtemps que la sécurité sociale versera elle-même une pension.

Cette rente cessera d'être servie dès que le salarié reprendra une activité professionnelle sans diminution proportionnelle de sa rémunération brute ou liquidera ou pourra prétendre à la liquidation de sa pension vieillesse.

## **ARTICLE 4.1.4.– GARANTIES SUPPLEMENTAIRES**

### **4.1.4.1 – Garantie rente conjoint et rente éducation**

Le régime doit organiser le service d'une rente au conjoint et aux enfants jusqu'à l'âge de 25 ans.

### **4.1.4.2 – Garantie frais de santé**

Le régime prévoit la prise en charge de tout ou partie des frais engagés par les salariés afin d'assurer le traitement de leurs affections médicales.

## **ARTICLE 4.1.5 – REVALORISATION DES PRESTATIONS EN ESPECES (4.1.1 à 4.1.4.1)**

Le régime définit le mode de revalorisation des rentes servies en cas de changement d'organisme assureur.

## **ARTICLE 4.1.6 - RÉPARTITION DES COTISATIONS**

La cotisation est basée sur le salaire brut avec la répartition suivante : 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge du salarié.

Cependant la cotisation patronale, en cas de modification des taux, ne pourra dépasser 2,87 % de la tranche A et 3,69 de la tranche B pour les non cadres et 3,22 % pour la tranche A et 4,03 % pour la tranche B pour les cadres.

## **ARTICLE 4.2 - RETRAITE**

### **4.2.1 – PREAVIS**

Un préavis réciproque sera respecté par celui qui prendra l'initiative du départ en retraite. Il s'établit comme suit, selon l'ancienneté dans le cabinet ou l'entreprise.

Départ à la retraite A l'initiative du salarié		Mise à la retraite Par l'employeur
0 à – 2 ans	1 mois	1 mois
2 à 10 ans	2 mois	2 mois
+ de 10 ans	2 mois	3 mois

Le régime juridique de la mise à la retraite et notamment la condition d'âge pour ce faire est défini par voie d'accord spécifique.

#### 4.2.2 –ALLOCATION FIN DE CARRIERE

A l'occasion de la cessation de son contrat pour cause de retraite, le salarié percevra une indemnité, dont le montant calculé comme suit, ne peut être inférieur à celui prévu par les dispositions légales en vigueur.

- L'indemnité est calculée sur le salaire moyen des trois derniers mois hors primes exceptionnelles. Toute prime ou gratification habituelle servie ou non pendant ces trois mois s'y ajoutera au prorata. Elle sera égale à trois mois de salaire après 10 années d'ancienneté augmentée de 2/10<sup>ème</sup> de mois de salaire mensuel par année à partir de la onzième.
- L'indemnité sera plafonnée à sept mois de salaire pour les non cadres et à neuf mois pour les cadres et réduite d'un dixième par année manquante pour une ancienneté inférieure à dix ans.
- L'ancienneté prise en compte au sens de cet article est celle acquise en continuité ou reprise dans un cabinet ou entreprise relevant du champ d'application de cette convention.
- En cas de carrière ayant connu des alternances de périodes à temps plein et à temps partiel, les droits seront calculés proportionnellement.

Les cabinets ou entreprises devront souscrire obligatoirement une assurance pour garantir le versement de cette prestation. Mention de celle-ci figurera sur le bulletin de paye.

#### 4.2.3. – Cessation anticipée d'activité

L'allocation sera également servie aux salariés admis à partir en cessation anticipée d'activité et ceci tant dans le cadre d'une convention du Fond national de l'emploi que selon tout régime en vigueur.

L'acquisition définitive de l'allocation est conditionnée à l'engagement sur l'honneur de la cessation définitive et irrévocable de toute activité professionnelle jusqu'à la liquidation de la retraite.

En cas de cessation progressive d'activité dans le cadre d'un accord collectif aidé ou non par l'Etat, l'allocation ne sera servie qu'à la liquidation totale de la retraite et sous les mêmes conditions. L'allocation se substituera à l'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement si elle lui est supérieure.

### ARTICLE 4.3 - TRAVAUX DANGEREUX OU INSALUBRES - SÉCURITÉ DU TRAVAIL

De façon générale, employeurs et salariés sont soumis à une obligation particulière de vigilance en matière de sécurité, d'hygiène et des conditions de travail. Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, dans les établissements où ils sont mis en place seront étroitement associés à la définition de la politique de l'entreprise dans ces domaines.

Tout salarié signalera immédiatement toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé. Il pourra alors quitter son travail et ne le reprendre que lorsque la situation aura disparu (droit de retrait). Une telle éventualité ne pourra être considérée comme une faute professionnelle.

Pour tous les travaux dangereux ou insalubres, l'employeur devra prendre toutes mesures de sécurité et notamment fournir le matériel destiné à la signalisation, à la protection collective et individuelle et à la sécurité des salariés occupés à ces travaux.

Dans le cadre de sa mission, il veillera au respect par les maîtres d'ouvrage, concessionnaires ou entreprises, des prescriptions légales ou réglementaires en la matière. Les salariés seront tenus à la stricte application des directives de l'employeur dans ce domaine.

Les dispositions légales et réglementaires devront être respectées en ce qui concerne les jeunes de moins de 18 ans affectés à des travaux dangereux ou insalubres.

Tout travail insalubre ouvrira droit, à un repos compensateur égal à 25% du temps de travail effectué dans ces conditions ou à une prime d'un montant équivalent. Autant que possible ce repos sera pris le jour même, le salaire étant maintenu par ailleurs.

Sans que cette liste soit exhaustive, sont des travaux insalubres ouvrant droit à repos compensateur ceux réalisés dans des zones telles par exemple que :

- mines et galeries souterraines
- carrières non ventilées
- conduites de gaz
- cuves d'hydrocarbure
- cuves vinicoles
- décharges publiques
- bassins de décantation
- travaux sous pression
- travaux souterrains dans les égouts

et si la santé du personnel y est exposée à des risques inhabituels.

Les formations à la sécurité en application des dispositions de L231-1 du Code du travail ne sont pas prise en charge au titre de la formation professionnelle continue.

#### **ARTICLE 4.4 – TRAVAIL DE NUIT.**

**4.4.1.** – Le recours au travail de nuit à partir de 21 heures jusqu'à 6 heures du matin doit être exceptionnel. Il est limité dans la profession aux hypothèses d'intervention imposant son recours pour des raisons techniques, économiques, professionnelles ou autres émanant des prescripteurs ou clients.

En aucun cas il ne peut être un mode habituel d'organisation du travail.

**4.4.2.** – Ne peuvent être des travailleurs de nuit au sens de l'article L 213-1 du code du travail que les personnels intervenant sur site.

En cas de nécessité vérifiée la durée quotidienne du travail de nuit ne pourra dépasser dix heures, pause comprise.

**4.4.3.** – Les heures travaillées la nuit ouvrent droit à une majoration de 75 % ou à un repos compensateur correspondant à cette majoration à prendre dans le mois suivant la période de travail y ouvrant droit. Cette majoration n'est pas cumulable avec celle prévue à l'article 4.4.

**4.4.4.** – Au vu des pratiques de la profession les parties conviennent d'examiner l'éventualité d'une négociation du régime spécifique aux travailleurs de nuit.

#### **ARTICLE 4.5- MATÉRIEL ET EQUIPEMENT**

Le matériel et l'équipement nécessaires à l'exécution du travail, pour le respect de l'hygiène et de la sécurité, sont fournis par l'employeur.

Sauf faute lourde le salarié n'est pas responsable pécuniairement des pertes et vols.

Une trousse de premiers soins devra équiper en permanence tout véhicule utilisé pour les besoins de l'entreprise.

#### **ARTICLE 4.6 – EGALITE HOMMES-FEMMES**

Conformément à la législation en vigueur, aucune discrimination fondée sur le sexe ne sera pratiquée, notamment en matière de responsabilité, de promotion et de salaire.

Les signataires conviennent d'initier dans les trois ans à compter de la signature de cette convention, une négociation portant notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, la formation et la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi des femmes. L'objet de cette négociation est notamment de doter les professions concernées des outils statistiques et d'analyses permettant, sur la base d'indicateurs pertinents, de vérifier le respect du principe d'égalité. A ce titre le rapport sur la profession devra être amélioré pour répondre à cet objet.

## ARTICLE 4.7 – TRAVAILLEURS HANDICAPES

L'ensemble des parties à la présente convention s'engage à promouvoir l'accès au travail de toute personne handicapée apte à l'exercice des emplois de la profession.

Elles s'engagent à initier dans les trois ans à compter de la signature de cette convention, une négociation portant sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. A cet effet et pour permettre cette négociation le rapport annuel établi par la délégation patronale sera complété des renseignements nécessaires à l'appréhension de la situation de la profession au regard de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

## TITRE V - CONGES

### ARTICLE 5.1 - ASSIMILATION DE PÉRIODES D'ABSENCE A DU TRAVAIL

Sont assimilées à des périodes de travail ouvrant droit aux congés payés outre les périodes prévues par la loi :

- maladie dans la limite de deux mois dans la période de référence ;
- commissions paritaires prévues par la présente convention ;
- temps de préparation des dites commissions paritaires ;
- Formation professionnelle ou de perfectionnement, y compris les périodes d'examens ;
- absences autorisées rémunérées.

### ARTICLE 5.2 – ORGANISATION DES CONGES.

**5.2.1** – En l'état actuel de la législation sont rappelés les principes suivants :

- Le congé payé ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu. « *La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder vingt-quatre jours ouvrables.* » « *Il peut être dérogé individuellement à cette disposition pour ceux des salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières.* » « *Le congé principal d'une durée supérieure à douze jours ouvrables et au plus égale à vingt-quatre jours ouvrables* » peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de douze jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Il est attribué deux jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à six et un seul lorsqu'il est compris entre trois et cinq jours. Les jours de congé principal dus en sus de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

#### 5.2.2 - Ordre des départs

Après consultation du personnel, l'employeur devra fixer, avec les représentants du personnel, lorsqu'ils existent l'ordre des départs.

Cet ordre des départ sera affiché dans les cabinets ou entreprises, au plus tard le 1<sup>er</sup> Mars.

Conformément au code du travail, il est recommandé de tenir compte de la situation familiale et des usages.

#### 5.2.3-Calcul de l'indemnité de congés payés

Le code du travail prévoit deux modes de calcul dont le plus favorable au salarié doit être appliqué:

- 1) Rémunération moyenne: l'indemnité minimale est égale au 1/10 de la rémunération perçue par le salarié au cours de la période de référence à l'exclusion des gratifications et des primes annuelles.
- 2) Maintien du salaire: l'indemnité minimale est égale au salaire perçu par le salarié comme s'il avait travaillé pendant sa période de congé.

### **5.2.3- Fermeture du cabinet ou de l'entreprise**

Si les droits du salarié aux congés ne couvrent pas la période de fermeture du cabinet ou de l'entreprise (en cas de période de référence insuffisante), le salarié pourra percevoir une allocation de chômage partiel pour la période non indemnisée dans les conditions légales.

L'employeur est tenu d'effectuer les démarches nécessaires auprès de la direction départementale du travail et de la main d'œuvre.

## **ARTICLE 5.3 - CONGES POUR EVENEMENTS FAMILAUX**

### **5.3.1- CONGES REMUNERES**

Les salariés bénéficieront, sur justification, à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

mariage du salarié : 4 jours

mariage d'un enfant : 1 jour

décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours

naissance ou accueil au foyer en vue d'adoption : 3 jours

décès père, mère, beau-père, belle-mère : 2 jours

décès frère, sœur, grands-parents, petits-enfants : 2 jours

beau-frère, belle-sœur : 1 jour

Ces droits sont ouverts en cas de mariage, pacs.

Journée citoyenne : 1 jour.

Ces cas d'absence exceptionnelle devront être pris au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la seule détermination de la durée du congé annuel.

Dans le cas où l'événement familial le nécessiterait et sur justification, l'employé pourra bénéficier d'une absence supplémentaire d'une journée non rémunérée.

### **5.3.2-CONGES NON REMUNERES**

Ces congés de présence parentale sont prévus pour s'occuper d'une personne malade.

Tout salarié a droit à un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident constatés par certificat médical d'un enfant de moins de 16 ans dont il a la charge. La durée est de 3 jours/an, voire 5 jours/an si l'enfant est âgé de moins de 1an ou si le salarié à la charge d'au moins 3 enfants âgés de moins de 16 ans

Tout salarié, dont un ascendant, un descendant ou une personne partageant son domicile souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital peut bénéficier d'un congé de solidarité familiale d'une durée maximale de 3 mois.

Ces congés peuvent, avec l'accord de l'employeur, être transformés en travail à temps partiel ou en aménagement du temps de travail

### **5.3.3- AUTRES CONGES**

#### **5.3.3.1 - CONGES POUR ACTIVITE D'INTERET GENERAL**

L'employeur est tenu d'accorder le temps nécessaire à l'exercice de diverses fonctions ou activités: membre du conseil général ou municipal, conseiller ou défenseur prud'homme, conseiller du salarié, jurés d'assises ou témoin à un procès, participation à des instances de la formation professionnelle, conseil d'administration de caisse de sécurité sociale ou d'allocations familiales, représentation d'une association ou d'une mutuelle.

#### **5.3.3.2 - CONGE SABBATIQUE**

L'employeur doit autoriser un salarié à prendre un congé non rémunéré d'une durée comprise entre 6 et 11 mois. Pour en bénéficier, le salarié doit avoir au moins 6 années d'activité professionnelle, dont 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise à la date du congé, et n'avoir pas bénéficié dans les 6 années précédentes d'un congé sabbatique d'un congé création d'entreprise, ou d'un congé-formation d'au moins 6 mois.

La demande doit être faite à l'employeur avec un préavis d'au moins 3 mois, en précisant la durée du congé.

L'employeur peut différer au maximum pendant 6 mois le départ en congé.

A l'issue du congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La reprise de travail avant la date prévue est impossible, sauf accord de l'employeur.

### **5.3.3.3 - CONGE POUR CREATION D'ENTREPRISE.**

Ce congé ou période à temps partiel est ouvert à tout salarié ayant une ancienneté d'au moins 2 ans, consécutifs ou non, dans l'entreprise. La demande doit préciser l'activité créée ou reprise.

### **ARTICLE 5.4 - JOURS FÉRIÉS**

Tous les jours de fêtes légales sont chômés. Ce chômage ne peut entraîner une diminution du salaire mensuel.

Les jours fériés chômés ne sont en aucun cas récupérables et ne sont pas comptabilisés comme jours de congés payés lorsqu'ils tombent un jour ouvrable.

Les jours légaux et fériés sont : le jour de l'An, le lundi de Pâques, le 1er et le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 novembre et Noël.

Si le 1<sup>er</sup> mai tombe un jour non travaillé dans l'entreprise ou le cabinet, une indemnité égale à une journée de salaire sera allouée à chaque employé. Cette indemnité pourra être remplacée par un repos compensateur d'égale durée d'un commun accord.

### **ARTICLE 5.5 – MATERNITE**

En cas de changement de poste justifié du fait d'un état de grossesse constatée, l'intéressée conservera la même rémunération.

Elle sera réintégrée dans son emploi précédent ou un emploi similaire lorsqu'elle reprendra son travail à l'issue de la période de suspension.

Deux mois avant son départ en congé prénatal, la femme enceinte sera autorisée à quitter son travail un quart d'heure avant la fin du travail journalier. De plus, elle bénéficiera d'un allègement d'horaire de deux heures rémunérés par semaine affecté aux visites médicales, examens, cours ou toutes autres sujétions liées à la maternité.

En cas d'accord des parties les heures d'une semaine pourront être groupées.

### **ARTICLE 5.6 – CONGES POUR SOINS A ENFANT MALADE.**

Il sera accordé au salarié, un congé non rémunéré, sur présentation d'un certificat médical, pour leur permettre de soigner un enfant malade. Quand son compagnon ou sa compagne juridiquement déclaré ou son conjoint ne bénéficie pas du même droit, ce dont il devra justifier et dans la limite cumulée de 30 jours ouvrables par an, la ou les absences ainsi justifiées ouvriront droit aux congés payés correspondants.

<b>TITRE VI - DÉPLACEMENTS EN FRANCE MÉTROPOLITAINE HORS DOM ET EN PAYS APPARTENANT A LA CEE ET PAYS AUTRES EN CONTINUITÉ TERRITORIALE AVEC LA FRANCE</b>
---

### **ARTICLE 6.1 - TEMPS DE DÉPLACEMENT ET TRAVAIL EFFECTIF**

Les temps de déplacement, lorsqu'ils correspondent à la définition légale du travail effectif, c'est à dire en l'état actuel du droit lorsque le salarié est à la disposition de l'employeur, doit se conformer à ses directives et ne peut vaquer librement à des occupations personnelles, sont du travail effectif décompté comme tel.

### **ARTICLE 6.2 - FRAIS DE DÉPLACEMENT**

Préalablement, à tout déplacement, l'employeur devra consentir une avance suffisante pour couvrir les frais de séjour, de déplacement ou ceux liés à l'accomplissement de la mission.

Ces frais justifiés sont à la charge de l'employeur. Le salarié devra en tous les cas être assuré d'un hébergement et de repas corrects correspondant aux possibilités locales, sans qu'intervienne d'aucune manière la prise en considération de sa catégorie professionnelle.

### **ARTICLE 6.3 - DÉPLACEMENTS DE LONGUE DURÉE**

Est déplacement de longue durée celui qui s'accompagne d'une obligation de découcher décidée par l'entreprise ou le cabinet.

A cette occasion, et si le déplacement excède une semaine, le salarié bénéficie d'un voyage aller et retour payé au lieu du bureau, chaque semaine pour une distance inférieure à 300 kilomètres et chaque quinzaine pour les distances supérieures.

En outre, si le déplacement est prévu pour excéder quatre semaines s'ajoutera au repos hebdomadaire un repos supplémentaire payé égal au moins à une journée.

- Lorsque le salarié sera dans l'impossibilité de voter par procuration ou par correspondance, un voyage aller et retour lui sera dû dans le cas d'élections législatives, cantonales, municipales, prud'homales et toutes autres élections ou consultations ayant trait à la vie sociale et politique de la Nation, du cabinet ou de l'entreprise.
- Le voyage est également dû à l'employé en cas de survenance d'événements familiaux justifiant l'octroi d'un congé exceptionnel, et pour toute autre cause justifiant la nécessité d'un retour, sauf pour des motifs de convenance personnelle de l'employé.

#### **ARTICLE 6.4 - MALADIE OU ACCIDENT EN COURS DE DÉPLACEMENT EN FRANCE MÉTROPOLITAINE, C.E.E ET PAYS EN CONTINUITÉ TERRITORIALE AVEC LA FRANCE MÉTROPOLITAINE.**

- En cas d'absence pendant le déplacement, pour maladie ou accident, justifiée dans les termes prévus par les dispositions conventionnelles applicables, le salarié continue de bénéficier des indemnités journalières de séjour jusqu'à la date, soit de son hospitalisation, soit de son retour au point de départ, sans que les versements de ces indemnités puissent dépasser 15 jours.
- Le salarié hospitalisé sur place pourra bénéficier, dès qu'il aura été reconnu transportable par le médecin, d'un voyage de retour permettant en cas de besoin, une hospitalisation près de son domicile. Tous les frais et formalités pour ce voyage de retour seront à la charge de l'employeur.
- En cas de diagnostic médical très grave et interdisant le transport du malade, l'employeur supportera les frais d'un voyage aller et retour et d'hébergement d'une personne proche du salarié. Ces frais seront réglés à partir et jusqu'au domicile de la personne bénéficiaire.

#### **ARTICLE 6.5 - DÉCÈS DANS L'UN DES PAYS VISES A L'ARTICLE 6.4.**

- En cas de décès du salarié, au cours de son déplacement, hors application du régime de prévoyance, les frais de retour du corps seront supportés par l'employeur dans la limite d'un trajet équivalent au retour au domicile.
- L'employeur supportera également les frais d'un voyage aller-retour entre le domicile du salarié et le lieu de l'accident et d'hébergement au profit d'une personne proche du salarié défunt.

#### **ARTICLE 6.6 - DÉPLACEMENTS PAR TOUS MODES DE TRANSPORT**

- Les déplacements en chemin de fer seront effectués en deuxième classe. La nuit, et s'il doit y avoir découcher, ils se feront en couchettes. En avion, ils se feront en classe tourisme.
- Tous les déplacements, à l'occasion d'une mission, quels qu'ils soient, et quel que soit le mode de transport utilisé, hormis les véhicules automobiles, seront couverts par une assurance spéciale prise par l'employeur à compter de l'entrée en vigueur de la convention, garantissant le versement d'un capital d'un montant minimum de 23.000 euros en cas de décès, indexé sur l'évolution du point U N I R S pour les non cadres et A.G.I.R.C. pour les cadres.
- Le transport par véhicule automobile devra obligatoirement bénéficier d'une assurance personnes transportées y compris le conducteur. Le capital décès prévu pour les salariés du cabinet ou de l'entreprise sera identique au précédent.

#### **ARTICLE 6.7 – DÉPLACEMENTS PAR VÉHICULE PERSONNEL**

L'utilisation d'un véhicule personnel pour les besoins du service a un caractère exceptionnel et ne se fera qu'après accord écrit employé-employeur.

Les indemnités kilométriques ne pourront être inférieures à celles fixées au barème fiscal.

Le complément d'assurances nécessaire à la couverture de tous les risques et responsabilités devra être supporté par le salarié propriétaire du véhicule qui sera impérativement tenu d'en justifier.

#### **ARTICLE 6.8 - CAS PARTICULIER DES DÉPLACEMENTS HORS PAYS VISE AU PRÉSENT TITRE**

Les règles ci-dessus fixées ne s'appliquent pas au cas particulier des déplacements hors pays visés au présent titre.

- Si un salarié est engagé spécialement en France (hors D.O.M.) pour une activité hors CEE et pays territorialement limitrophe de la France Métropolitaine la lettre d'engagement ou de mission devra le préciser expressément. Cette lettre devra préciser la durée déterminée ou non de l'emploi.
- Tous déplacements hors pays visés ci-dessus devront obligatoirement et préalablement faire l'objet d'un ordre de mission. Cet ordre de mission stipulera dans tous les cas :
  - les noms, prénoms, qualités et adresse des parties ;
  - la nature, la durée et le lieu de la mission ;
  - les modalités d'exécution des dispositions concernant les voyages et transports ;
  - l'obligation ou non d'un contrôle médical et de vaccinations ;
  - le lieu de rapatriement en fin de séjour
  - les éléments de la rémunération, les indemnités de séjour et de dépaysement, les primes éventuelles d'équipement, etc... ;
  - les modalités de règlement de la rémunération, des primes et avances et incidence fiscale de ces modalités, en France et dans le pays considéré ;
  - les conditions de logement, s'il y a lieu, et d'équipement de celui-ci ;
  - la possibilité ou non pour le salarié d'emmener sa famille ;
  - les modalités des conditions de voyage aller et retour du salarié et de sa famille (transport des personnes et des bagages) ;
  - les conditions dans lesquelles s'effectueront les déplacements du salarié dans le nouveau pays de résidence ;
  - les droits aux congés et modalités d'application, aux détentés et modalités d'application, la base de calcul des régimes de retraite et de prévoyance et des Assedic prestation de chômage dont le salarié bénéficiera ;
  - la couverture des risques maladie et accidents, soit par le maintien du bénéfice de la sécurité sociale, soit à défaut par un régime de remplacement assurant des garanties analogues auprès d'un organisme agréé, les garanties offertes ne pourront être inférieures à celles de la présente convention ;
  - le maintien ou la compensation des prestations familiales ;
  - les conditions de rapatriement, notamment en cas de rupture de contrat ;
  - Si possible la couverture des risques politiques et sociaux ; les risques climatiques dangereux ; l'application et le respect des législations et règlements de police locaux ; le règlement des conflits ; la garantie du rapatriement en cas d'expulsion ou de départ forcé d'un territoire où se dérouleront des événements tels qu'un retour immédiat devient nécessaire ; les frais de voyage de retour du salarié et, le cas échéant, de son conjoint et de ses enfants mineurs vivant habituellement avec lui seront payés par l'employeur et ne resteront à sa charge que si l'intéressé ou un membre de sa famille n'est pas reconnu responsable de cette situation ;
  - les conditions particulières de travail et la contrepartie du temps de trajet aller-retour ;
  - les précautions à prendre contre les maladies spécifiques connues du pays et les soins particuliers à prévoir ;
  - les conditions particulières d'application de la fiscalité, du contrôle des changes, des transferts de fonds.

Les démarches nécessaires à l'accomplissement des formalités imposées par le déplacement seront accomplies avec l'assistance de l'employeur et pendant le temps de travail.

Les frais occasionnés par ces différentes formalités sont à la charge de l'employeur.

Le salarié en déplacement bénéficie annuellement d'un nombre de jours de repos au moins égal au nombre de jours fériés et de repos hebdomadaire légaux dont il aurait bénéficié s'il avait continué à travailler en France.

## TITRE VII - RÉMUNÉRATION

### ARTICLE 7.1 - SALAIRES CONVENTIONNELS

OCTOBRE 2005 – VERSION DEFINITIVE

Aucun employé ne peut être rémunéré à un taux inférieur à celui résultant pour chaque emploi, des différents accords de salaires conclus dans le cadre de la convention collective (Annexe 1).

Aucune rémunération réelle ne peut être inférieure au S.M.I.C. ou le cas échéant à la rémunération mensuelle minimale garantie.

#### **7.1.1- Calcul des salaires conventionnels des emplois de la grille de classification**

1) Entre les coefficients hiérarchiques 200 et 450, les salaires conventionnels sont définis par la formule Salaire = S 200 + (K - 200) x p

où - S 200 est le salaire conventionnel correspondant au coefficient 200 (1)

- K est le coefficient hiérarchique de l'emploi
- p est la valeur du point en Euros.

2) Valeur du point différentiel = "- p -"

$$p = \frac{\text{salaire du coefficient 450} - \text{salaire du coefficient 200}}{450 - 200} \quad (2)$$

Les coefficients et les salaires calculés pour chacun des emplois sont énumérés dans une annexe à la convention.

#### **7.1.2 -Révision des salaires minima**

A chaque révision, les nouveaux salaires sont calculés, par fixation :

- du salaire correspondant au coefficient 200 (1)
- du salaire correspondant au coefficient 450
- de la valeur du point "- p-" calculée par la formule (2).

### **ARTICLE 7.2 - SALAIRES EFFECTIFS**

La rémunération des employés est mensualisée sur la base de la durée légale hebdomadaire de travail effectif.

Les heures supplémentaires sont celles, de travail effectif, accomplies au delà de cette durée dans le cadre de la semaine civile ou de la période plus longue résultant de l'application des accords conclu en matière de durée du travail.

Les heures supplémentaires donnent lieu à paiement ou à repos majoré conformément à l'accord de branche de la profession relatif à l'aménagement du temps de travail.

Les absences, donnent lieu à réduction du salaire mensuel ci-dessus prorata temporis.

Pour apprécier cette règle, le salaire mensuel réduit sera obtenu en multipliant le salaire mensuel correspondant à la durée du travail par rapport au nombre d'heures travaillées du mois sur le nombre d'heures normalement travaillables au cours du même mois.

### **ARTICLE 7.3 - CLASSIFICATIONS**

Le classement des employés des cabinets ou entreprises s'effectuera au regard de l'emploi effectivement occupé et de sa correspondance dans les grilles de classifications annexées à la convention étant précisé que le principe à travail égal - salaire égal devra être respecté.

### **ARTICLE 7.4 – DISPOSITIONS TRANSITOIRES RELATIVES A LA SUPPRESSION DE LA PRIME D'ANCIENNETE.**

**7.4.1** Il n'est prévu aucune majoration de salaire pour tenir compte de l'ancienneté.

**7.4.2** Toutefois et à la date d'entrée en vigueur de la présente convention les personnels bénéficiant d'un tel avantage, convenu en application des dispositions conventionnelles antérieures modifiées par l'accord du 14 décembre 1987, verront appliquer le régime suivant, destiné à maintenir l'avantage acquis.

7.4.2.2.1. Le montant acquis de la prime d'ancienneté à la date d'entrée en vigueur de la présente convention est maintenu pour sa valeur nominale.

Cette prime fixe figurera à part sur une ligne du bulletin de paye.

7.4.2.2. Les entreprises ou cabinets ayant intégrée l'ancienne prime d'ancienneté dans la rémunération de base, devront la dissocier en la mentionnant désormais expressément à son montant atteint tout en respectant les salaires conventionnels.

7.4.2.3. Les salariés embauchés avant entrée en vigueur de la présente convention conserveront, le bénéfice du droit à acquisition, à terme échu, du montant de prime calculé sur les salaires minima, à la date d'entrée en vigueur de la convention sur la base du pourcentage d'ancienneté immédiatement supérieur à celui déjà acquis et dont ils auraient bénéficié si la convention n'avait pas été modifiée.

Pour faciliter la compréhension de cet alinéa il est précisé que cela permet d'atteindre :

- 3 % pour les salariés ayant moins de cinq ans d'ancienneté à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective lorsqu'ils auront atteint cinq ans d'ancienneté.
- 6 % pour ceux ayant cinq à dix ans d'ancienneté à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective lorsqu'ils auront atteint dix ans d'ancienneté.
- 9 % pour ceux ayant de dix à quinze ans d'ancienneté à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective et lorsqu'ils auront atteint quinze ans d'ancienneté.

#### **ARTICLE 7.5 - NÉGOCIATION ANNUELLE**

La commission paritaire nationale de la négociation collective se réunira au moins une fois par an dans les deux premiers mois de l'année afin de négocier le salaire minimum hiérarchique, et au moins une fois tous les cinq ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications professionnelles, ceci indépendamment des autres obligations légales de négocier.

- Si les deux collèges ne parviennent pas à un accord à l'issue de la négociation, la commission paritaire nationale est convoquée une deuxième fois dans un délai d'un mois, avec pour seul thème à son ordre du jour, la négociation salariale.
- La volonté d'aboutir à la signature d'une revalorisation des salaires minima conventionnels doit guider les partenaires sociaux.

En outre, et à intervalle semestriel - par rapport à la négociation annuelle - il est convenu d'une rencontre de constat et d'étude au vu de l'évolution des salaires minima.

- La négociation annuelle sur les salaires fait obligation à la charge des organisations patronales, de remettre un rapport aux organisations salariales un mois avant la date de la réunion annuelle de négociation.
- Ce rapport permettra notamment un examen de l'évolution économique de la situation de l'emploi et de la formation professionnelle dans la branche, ainsi que de l'évolution des salaires et des effectifs moyens pour chaque catégorie professionnelle et par sexe au regard du salaire minimum hiérarchique.

Si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignés dans leur dernier état les propositions respectives des parties, le rapport informatif établi par les organisations patronales, ainsi que le compte rendu des débats.

#### **ARTICLE 7.6 – EGALITES DES SALAIRES**

Le principe à travail égal salaire égal doit être strictement respecté dans les entreprises et cabinets. A cet effet toute difficulté signalée par tout salarié toute entreprise ou cabinet, toute organisation syndicale ou tout organisme conventionnel fera l'objet d'une saisine de la commission nationale des salaires sur la base d'une note écrite, accompagnée des éléments nécessaires à son traitement. Elle sera évoquée à la plus proche réunion de la commission qui émettra un avis au vu des arguments et pièces communiqués par les parties.

#### **ARTICLE 7.7 – REMUNERATIONS PARTICIPATIVES**

Les entreprises ou cabinets, malgré leur effectif sont invitées à examiner, selon les procédures légales, les modalités de mise en œuvre des dispositifs relatifs à l'intéressement, la participation aux résultats, les possibilités de constitution de plan d'épargne salariale et leur affectation pour partie dans les plans éventuellement mis en place pour l'acquisition de parts de fonds solidaires. A cet égard l'enquête statistique annuelle de la profession devra permettre de recenser les accords conclus.

### **TITRE VIII – FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE**

Le présent titre définit les objectifs, moyens et priorités de la formation professionnelle continue des entreprises et cabinets de géomètres, en tenant compte de leurs caractéristiques de structure et d'organisation, conformément aux dispositions de l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003, relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004.

Il s'inscrit également dans les dispositions de l'accord spécifique aux professions libérales conclu entre l'UNAPL et les organisations de salarié, le 5 janvier 2005 auquel il ne peut déroger dans un sens moins favorable.

Considérant que la réforme de la formation professionnelle vise à créer les conditions d'une nouvelle mobilisation en faveur de la

formation tout au long de la vie professionnelle,

Considérant qu'il s'agit d'une opportunité pour trouver les réponses adaptées aux enjeux de l'emploi du secteur,

Conscientes du nécessaire développement des compétences des personnels et de l'évolution des activités des cabinets ou entreprises,

Les parties contractantes s'accordent sur la reconnaissance des efforts de formation à réaliser en permanence par les employeurs et les salariés pour :

- L'intégration des publics jeunes et demandeurs d'emploi,
- La reconnaissance professionnelle par la qualification et le maintien dans l'emploi
- L'évolution professionnelle des salariés, acteurs de leur formation,
- La validation de leurs connaissances et de leurs expériences professionnelles,
- La mise en œuvre d'une politique de tutorat pour accompagner les publics jeunes dans leur formation professionnelle.
- La visibilité de l'information relative à la formation professionnelle continue.

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

- De la professionnalisation
- Du plan de formation de la branche, de l'entreprise ou du cabinet,
- Du droit individuel à la formation des salariés
- Du Congé Individuel de Formation

### **8.1. - LA PROFESSIONNALISATION.**

Les parties signataires du présent titre confient à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), 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 œuvre de la professionnalisation.

Dans les conditions et limites définies par la CPNEFP, le contrat de professionnalisation et la période de professionnalisation sont prioritaires à l'accès au dispositif financier de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

#### **8.1.1.- CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION.**

Est confirmé la vocation première et prioritaire du contrat de professionnalisation à accueillir, les publics jeunes et les demandeurs d'emploi souhaitant s'intégrer et évoluer au sein de la branche professionnelle par l'acquisition ou l'amélioration de connaissances aboutissant à la reconnaissance d'un niveau de formation au sens de la grille des classifications..

##### 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% du contrat et au minimum 150 heures.

La durée du contrat de professionnalisation peut être portée à 24 mois et/ou la durée de sa formation jusqu'à 50% de celui-ci, dès lors que le salarié prépare un certificat de qualification professionnelle ou dès lors que le contrat favorise l'embauche des plus de 26 ans.

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.)

##### Programme de formation

Le programme de formation doit répondre aux besoins réels des bénéficiaires et être précédé d'une évaluation individuelle

Dans un délai de deux 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 d'un mois à la CPNEFP, 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 celle définie par les dispositions légales en vigueur. Pour les salariés de plus de 18 ans les taux légaux s'appliqueront aux minima conventionnels de l'échelon inférieur de la grille de classification du titre, diplôme et certification professionnelle préparés et non au smic, sauf si celui-ci est plus favorable.

Le remboursement à l'employeur des frais et rémunération des salariés en contrat de professionnalisation est fixé à 15 euros par heure et à 17 euros en cas d'embauche en contrat à durée indéterminée.

### **8.1.2.- PERIODE DE PROFESSIONNALISATION.**

Les parties signataires du présent accord confirment l'objectif essentiel des périodes de professionnalisation :

- favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée,
- favoriser l'évolution professionnelle des salariés intéressés,
- mettre en œuvre des politiques de gestion prévisionnelle des compétences tant au sein des entreprises que dans la branche professionnelle,
- capitaliser par des unités de valeur les formations suivies et les expériences professionnelles.

#### 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 et des technologies conformément aux priorités définies ci-après.
- Les salariés comptant 10 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins quarante cinq ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui les emploie.
- 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'accidents du travail ou de maladies professionnelles, 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). Programme de formation

Les programmes de formation doivent répondre aux besoins réels des bénéficiaires et des entreprises ou cabinets, en s'appuyant sur le relevé de décisions de l'entretien d'évolution professionnel ainsi que sur une éventuelle production de conclusions d'un bilan de compétences ou 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 CPNEFP, pour alimenter les données statistiques de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche professionnelle.

#### Rémunérations

Les heures de formation réalisées hors temps de travail à concurrence de 80 heures par an, donnent droit selon dispositions légales, au versement d'une allocation de formation égale à 50% de la rémunération nette de référence du salarié formé.

Le remboursement à l'employeur des rémunérations et frais de formation est identique à celui prévu à l'article précédent.

### **8.1.3.- LES FORMATIONS PRIORITAIRES.**

Sont prioritaires après agrément de la CPNEFP :

- toute action permettant d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle, ou une qualification reconnue dans la classification.
- Toute action au bénéfice des populations identifiées aux articles 1.1 et 1.2 ci-dessus.

### **8.1.4. – APPRENTISSAGE.**

L'apprentissage est une voie de formation initiale à privilégier également en tant que mode de formation en alternance permettant l'acquisition d'un diplôme, BTS ou BAC professionnel.

Les signataires considèrent ce mode d'insertion professionnelle des jeunes comme un moyen de formation permettant, de façon privilégiée, un transfert des savoirs, savoir-faire et comportements dans la perspective d'une bonne adéquation avec le niveau de qualification requis tant au niveau de l'entreprise qu'au plan de la profession.

A cet effet sera recherchée la complémentarité nécessaire, notamment avec les structures de l'Education Nationale ainsi qu'avec les Régions, en tenant compte de l'évolution des métiers et de l'adaptation nécessaire des formations, en lien avec l'Observatoire des métiers.

Les parties déterminent en CPNEFP les conditions et modalités de prise en charge par l’OPCA de la branche – des dépenses de fonctionnement des centres de formation d’apprentis :

- les diplômes et titres préparés par les CFA, validés par la CPNEFP devront être spécifiques à la branche;
- A cet effet les dossiers de demandes d’agrément présentés par les CFA seront examinés paritairement en CPNEFP et devront comporter, en particulier, les éléments suivants : nombre d’apprentis par diplôme, nombre de diplômes par type de diplôme, objectifs de développement quantitatif, objectifs pédagogiques et modalités de suivi dans l’entreprise, contribution financière demandée, budget de fonctionnement et sources de financement, délibération paritaire ;
- chaque année le CFA devra adresser à la CPNEFP un rapport d’activité sur les éléments ci-dessus ;
- l’agrément des actions de formation éligibles est donné par la CPNEFP pour une durée de trois ans ;

Sur la proposition de la CPNEFP, les fonds destinés à la professionnalisation peuvent permettre la prise en charge des dépenses de fonctionnement des CFA dans la limite de 0,12% de la masse des salaires bruts.

Les entreprises ou cabinets s’engagent, lorsqu’elles y sont assujetties à verser leur taxe d’apprentissage aux centres agréés.

#### **8.1.4.4. REMUNERATION DES APPRENTIS.**

Les signataires décident de porter les minima nationaux des rémunérations des apprentis aux taux figurant dans le tableau ci-après en pourcentage du SMIC.

Année D’apprentissage	Moins de 18 ans	18 à 21 ans	21 ans et plus
	% du SMIC		% du SMIC
<b>1<sup>ère</sup> année</b>	45	55	60
<b>2<sup>ème</sup> année</b>	55	65	70
<b>3<sup>ème</sup> année</b>	65	75	85

Lorsqu’il y a contrats successifs, avec le même employeur ou avec un nouvel employeur de la branche, la rémunération du nouveau contrat ne pourra être inférieure à celle de la dernière année du contrat précédent.

#### **8.1.4.2. INDEMNITES LIEES A L’APPRENTISSAGE.**

Lorsqu’ils sont en CFA, il est constaté des écarts dans l’indemnisation de familles ou des jeunes en matière de repas, de transport et d’hébergement. Ces écart proviennent des prises en charge très disparates de la part des conseils régionaux, des conseils généraux et des associations gestionnaires de CFA.

Les parties signataires demandent aux commissions régionales d’agir auprès de ces partenaires pour obtenir un allègement de la charge des familles et des apprentis dans ce domaine.

La CPNEFP examinera chaque année au vu du rapport d’activité la situation des apprentis au sein des CFA. Elle effectuera les démarches qui s’imposent auprès des collectivités territoriales (notamment dans le cadre des contrats d’objectifs et de moyens) et des associations gestionnaires des CFA, afin de réduire les difficultés matérielles rencontrées par un certain nombre d’apprentis.

#### **8.1.4.2. AVANTAGES DONT BENEFICIENT LES APPRENTIS.**

##### **a) ACTION SOCIALE DE LA BRANCHE :**

Les apprentis de la branche ont accès aux mêmes dispositions sociales et bénéficient du même régime de prévoyance que les salariés, notamment en matière de congés payés et de médecine du travail...

## **b) PRETS POUR L'ACQUISITION D'UN VEHICULE :**

La branche professionnelle encourage les entreprises à soutenir les apprentis pour l'obtention de prêts dans le but d'acheter un véhicule.

## **c) COUVERTURE COMPLEMENTAIRE SANTE :**

Les apprentis bénéficient des mêmes garanties de couverture complémentaire santé que les autres salariés.

### **8.1.4.3. SANTE AU TRAVAIL.**

Les signataires rappellent que la formation à l'hygiène, la prévention et la sécurité est obligatoire et fait partie intégrante des enseignements technologique, pratiques et généraux dispensés par les CFA, les UFA et les sections d'apprentissage.

Il appartient à l'employeur de mettre à disposition de l'apprenti et de maintenir en état les vêtements de travail et les équipements usuels de protection individuelle appropriés, (y compris au cours des périodes de présence en CFA lorsque celui-ci ne s'en charge pas), aux risques à prévenir et aux conditions dans lesquelles le travail est effectué.

### **8.1.5 – MISSION TUTORALE.**

Le développement du tutorat est de nature :

- à engager dans un acte solidaire l'entreprise, l'apprenant et le tuteur,
- à accroître la qualité et l'efficacité de l'insertion professionnelle dans le cadre de la professionnalisation et de l'apprentissage,
- à professionnaliser le rôle du tuteur.

a) Définition du tuteur :

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

b) Objectifs du tuteur :

Les objectifs contenus dans la mission sont :

- accueillir, aider, informer, guider les bénéficiaires de contrats des périodes de professionnalisation et d'apprentissage,
- 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 pendant son temps de travail.

c) Rémunération :

Le tuteur perçoit pendant toute la durée du tutorat une prime, figurant à part sur le bulletin de paye, correspondant à 25 % du salaire horaire par heure de tutorat à raison de deux heures par semaine.

Les modalités de financements liées à la rémunération et aux frais de formation du tuteur (pédagogie, transport, repas etc...) sont définies par la convention conclue entre la CPNEFP et l'OPCA de la branche dans le limite de six mois à raison de 230 euros par mois et par bénéficiaire .

## **8.2. – LE PLAN DE FORMATION DE L'ENTREPRISE.**

Les trois types d'actions de formation, à l'initiative de l'employeur, se résument de la façon suivante :

### **8.2.1 – ADAPTATION AU POSTE DE TRAVAIL.**

Toute action de formation destinée à l'adaptation du salarié au poste de travail constitue un temps de travail effectif et donne lieu au maintien de la rémunération.

### **8.2.2 – EVOLUTION ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI.**

Les actions, de formation suivie par le salarié liée à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi, sont des actions rendues nécessaires par la stratégie économique, l'évolution technologique ou la restructuration des entreprises. Elle constitue un temps de travail effectif et donne lieu au maintien de la rémunération.

### **8.2.3 – DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES.**

Ces actions de formation ayant pour objet le développement ou l'acquisition de compétences visant l'obtention d'une qualification ou d'une promotion. Elles peuvent être mises en œuvre :

- Soit pendant les heures de travail,
- Soit hors de celles-ci à concurrence de 80 heures par an, imputables au contingent d'heures supplémentaires, donnant droit au salarié, à une allocation de formation égale à 50% de sa rémunération nette exonérée de charges sociales.

### **8.2.4. - GESTION DES ACTIONS.**

Les actions de formation d'adaptation au poste de travail et d'évolution et de maintien dans l'emploi, font l'objet d'un écrit 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). Les actions de développement de compétence doivent faire l'objet d'un accord écrit entre employeur et salarié.

Les actions du plan de formation de l'entreprise peuvent correspondre à celles validées annuellement par la CPNEFP. Lorsqu'elles ne relèvent pas des priorités de la branche, elles sont imputables sur la cotisation versée à l'OPCA au titre des formations à l'initiative de l'entreprise dans les conditions légales.

### **8.2.5 – REMUNERATIONS**

Les modalités de financement liées à la rémunération et aux frais de formation,(pédagogie, transport, repas etc...) sont définies entre le CPNEFP et l'OPCA de la branche.

### **8.3. - LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION**

Le DIF mis en œuvre à l'initiative du salarié, soit en accord avec son employeur soit, en cas de désaccord, hors temps de travail, après information de celui-ci avec un délai de prévenance de 2 mois, a pour priorité d'accompagner le salarié dans la réalisation de son projet de promotion professionnelle au sein de la branche d'activités, puis de permettre au salarié de bénéficier d'actions de formation développant son employabilité.

#### **8.3.1 – REGLES GENERALES**

Tout salarié ayant une ancienneté minimum d'un 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 25 heures, plafonnée à 150 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 au prorata temporis.

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

Le Droit Individuel de Formation est transférable au sein des entreprises de la branche en cas de départ du salarié de l'entreprise.

Le financement de la formation dans le cadre du DIF est mutualisé au sein de la profession,

#### **8.3.2 – MISE EN OEUVRE**

Le Droit Individuel de Formation s'utilise en tout ou partie :

Soit dans le temps de travail si le départ en formation et le choix d'action sont négociés entre le salarié et l'employeur,

Soit hors temps de travail si le départ en formation et le choix de l'action sont de la seule décision du salarié, celle-ci devant être respectée par l'employeur.

#### **8.3.3 - REMUNERATIONS**

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 exonérée de charges sociales égale à 50% de la rémunération nette de référence du salarié formé. Cette allocation est prise en charge par l'OPCA.

#### **8.3.4 – MODALITES DE PRISE EN CHARGE**

Les dépenses liées à la formation dans et hors temps de travail, (allocation de formation, coût pédagogiques, frais annexes, transport, repas etc...) sont réglées ou remboursées par l'OPCA de la branche dans la limite des plafonds de prise en charge définis chaque année en CPNEFP. En cas d'exercice du DIF hors temps de travail, la totalité des coûts pédagogiques est prise en charge par l'OPCA.

#### **8.4. - LE CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION**

Les signataires rappellent leur attachement au dispositif du congé individuel de formation qui permet à chaque salarié souhaitant élaborer un projet individuel, de bénéficier de l'aide du Fongecif dont il relève.

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, quelle que soit l'entreprise dans laquelle il exerce son activité, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix, indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du droit individuel à la formation ou des périodes de professionnalisation.

#### **8.5. - REMPLACEMENT D'UN SALARIE EN FORMATION**

Afin d'assurer le remplacement d'un salarié en formation pendant son temps de travail dans les petites entreprises de moins de cinquante salariés, une aide financière calculée sur la base du SMIC et complétée par l'OPCA de la branche selon les modalités définies par la CPNEFP pour chaque personne recrutée ou mise à disposition par des entreprises de travail temporaire sera accordée par l'Etat.

#### **8.6. – VERSEMENTS DES CONTRIBUTIONS**

Les professionnels des entreprises et cabinets de la branche versent leurs contributions au titre de la formation professionnelle continue à l'exclusion du congé individuel de formation à l'organisme paritaire de collecte agréé des professions libérales (OPCA-PL).

Cet organisme est administré paritaire par les organisations syndicales représentant tant les employeurs que les salariés. Les entreprises et les cabinets de la branche versent obligatoirement au titre du présent accord à l'OPCA-PL, les contributions à la FPC dans les conditions suivantes :

##### **8.6.1 - ENTREPRISES OU CABINETS DE MOINS DE 10 SALARIES :( Voir avenant du 31 mai 2006)**

la contribution est fixée à 1,2% de la masse salariale annuelle brute des salaires versés l'année précédente et pour l'année 2005 sur ceux versés en 2004.

Elle est versée à l'OPCA-PL à hauteur de :

- 0,62 au titre de la professionnalisation dont 0,10% au maximum au titre du DIF et 0,12% au maximum, au titre de l'apprentissage.
- 0,58% au titre des autres formations

##### **8.6.2 – ENTREPRISES OU CABINETS DE 10 SALARIES ET PLUS :**

La contribution est fixée à 1,6% de la masse salariale annuelle brute des salaires versés à compter du 01/01/04.

Elle est versée à l'OPCA-PL à hauteur de 1,4%.

- 0,55 % au titre de la professionnalisation dont 0,10% au maximum au titre du DIF et 0,12 % au maximum au titre de l'apprentissage,
- 0,85 % au titre du Plan de formation soit : 0,45 % pour les formations prioritaires de la branche et 0,40 au maximum pour les autres formations à l'initiative de l'entreprise dont 0,39 sont obligatoirement mutualisés.

Sans cette réserve l'ensemble de ces contributions est mutualisé dès son versement dans une section unique de l'OPCA-PL quel que soit l'effectif de l'entreprise.

La contribution au titre du Congé Individuel de Formation (0,20% pour les entreprises de 10 salariés et plus) est versée au FONGECIF.

#### **8.7 – ENTRETIEN PROFESSIONNEL**

Tous les deux ans, le salarié bénéficie d'un entretien professionnel à son initiative ou celle de l'employeur en vue de définir un projet professionnel prenant en compte ses souhaits d'évolution et ses aptitudes au vu des perspectives de développement de l'entreprise.

Les employeurs et les salariés abordent dans l'entretien professionnel :

- L'identification des objectifs de professionnalisation ;
- L'identification du ou des dispositifs de formation ;
- La définition des conditions administratives et financières de réalisation de la formation.

L'entretien a lieu pendant le temps de travail sur la base d'un document préparatoire remis au salarié au moins dix jours auparavant.

En fin d'entretien, un compte rendu est établi et remis au salarié.

## **8.8. - PASSEPORT FORMATION**

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

La CPNEFP élaborera les modalités pratiques de mise en œuvre de cette obligation.

## **8.9. – CONGE BILAN DE COMPETENCES**

Les salariés de la branche ont droit, sur demande adressée à leur employeur, à un congé pour réaliser le bilan de compétences mentionné à l'article L. 900-2 du code du travail. Pour bénéficier de ce congé, les travailleurs doivent justifier d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins cinq ans, consécutifs ou non, dont douze mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature de leurs contrats de travail successifs. Ce congé est pris en charge dans le plan de formation prioritaire de la branche.

## **8.10. - VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE**

Toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle, ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation nationale. Lorsque la personne en cause est salariée, elle peut bénéficier d'un congé pour validation des acquis de l'expérience.

L'activité minimum requise ouvrant droit à la VAE est de trois ans.

Les dépenses liées au maintien de la rémunération dans la limite de vingt quatre heures et celles relatives aux frais de formation (pédagogie, transport, repas etc ...) sont définies en CPNEFP et prises en charge par l'OPCAPL.

Tous les ans une lettre informative (établie par la CPNEFP) sera adressée pour affichage dans l'entreprise ou le cabinet précisant les modalités d'organisation de la VAE et invitant les salariés à en bénéficier ou/et à participer aux jurys.

### **8.1.1. - CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE CQP**

Conformément à l'article L 900-3 du code du travail, tout salarié a le droit d'acquérir une qualification correspondant aux besoins de l'économie à court ou moyen terme. Le système de classification retenu dans la profession est caractérisé par l'existence de niveaux sans définition d'emploi. Il est donc apparu nécessaire aux signataires de décider de la création de certificats de qualification professionnelle (CQP), ces certificats correspondront à un niveau de formation conventionnellement défini par rapport aux niveaux de l'éducation nationale.

#### **8.1.1.1 – DEFINITION DU CQP**

Le CQP reconnaît dans les conditions définies ci-après, le niveau de qualification professionnelle obtenu dans la branche.

Les CQP sont créés par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ci-après dénommée « commission », seule instance légalement habilitée à représenter la profession dans ce domaine.

L'engagement des signataires est de mettre en place au moins un CQP par niveau de classification dans les cinq ans à venir.

#### **8.1.1.2. – CONDITIONS D'OBTENTION D'UN CQP**

La qualification professionnelle peut s'obtenir au moyen d'actions de formation dans le cadre de la VAE dont le contenu et les modalités sont définis dans un cahier des charges approuvé par la commission et annexé à la décision de création du CQP considéré.

Le CQP ne peut être délivré qu'aux personnes qui répondent aux conditions fixées par le présent accord et notamment aux articles suivants.

#### **8.1.1.3. – PERSONNES POUVANT OBTENIR LE CQP**

L'admission aux actions de formation visées à l'article précédent est matérialisée par une inscription auprès d'un organisme agréé les dispensant conformément aux dispositions du cahier des charges visé ci-après.

Peuvent notamment s'inscrire :

- Les salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage

- Les salariés déjà en activité dans une entreprise de la branche :
  - soit dans le cadre de période de professionnalisation ;
  - soit dans le cadre du plan de formation ;
  - soit dans le cadre du Droit Individuel à la Formation ;
  - soit dans le cadre du congé individuel de formation à l'initiative du salarié lui-même.
- Les personnes issues de la profession en recherche d'emploi et souhaitant acquérir une qualification propre à faciliter leur réinsertion.
- Les salariés relevant d'une autre branche et souhaitant une reconversion professionnelle, dans la branche dès lors qu'ils seraient engagés, à cette condition, par une entreprise ou cabinet de la branche.

#### **8.1.1.4. – ELABORATION D'UN CQP**

##### *a) – Rapport d'opportunité*

Les organisations représentées à la CPNEFP sont seules habilitées à proposer la création d'un CQP.

Toute demande émanant d'une (ou plusieurs) organisation(s) est portée de plein droit à l'ordre du jour de la commission. Cette demande est examinée en fonction des critères suivants :

- les besoins existants,
- les axes prioritaires de formation,
- le profil professionnel et les perspectives d'emploi,
- le domaine de qualification.

Après en avoir délibéré, la commission donne ou non son aval à ce rapport dont l'adoption va conduire à la préparation d'un cahier des charges pédagogiques.

##### *b) – Délibération de la commission*

La décision de créer tout CQP est prise par la commission. Cette décision prend la forme d'une délibération à laquelle le cahier des charges est annexé.

##### *c) – Cahier des charges pédagogiques*

Pour chaque CQP, le cahier des charges pédagogiques comporte obligatoirement :

- la définition de la qualification et de sa correspondance avec les niveaux éducation nationale, permettant, dans les conditions définies à l'article 12.8 ci-après, d'obtenir un niveau de classification,
- le public visé et les pré-requis d'inscription,
- le référentiel de certification et la durée de la formation,
- les modalités de suivi de la formation et d'évaluation de celle-ci,
- les pièces à fournir pour la délivrance des CQP.

#### **8.1.1.5 – RENOUELEMENT, MODIFICATION et SUPPRESSION DES CQP**

La CPNEFP examine annuellement la nécessité du maintien, de l'évolution ou de la suppression d'un CQP.

Elle peut retirer un CQP de la liste par elle établie en application de l'article L 900-2 dernier alinéa du code du travail.

Auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des certificats..

#### **8.1.1.6 – ORGANISATION DES STAGES**

Pour la prise en charge des actions de qualification, les organismes de formation devront être agréés et doivent :

- Etre habilités par la CPNEFP.
- Déclarer tout démarrage de cycle spécifique ou indiquer les modalités d'admission dans un cycle permanent.
- S'engager à se conformer au cahier des charges pédagogiques.
- Déclarer accepter les modalités d'évaluation finale.

L'ensemble de ces documents devra être adressé à l'attention du Président de la CPNEFP.

#### **8.1.1.7 – OBTENTION DU CQP**

L'obtention définitive du CQP sera accordée au vu du livret pédagogique du stagiaire qui réunira les éléments de suivi des différents modules et ses évaluations.

Les cas litigieux seront soumis à un jury mis en place par la CPNEFP, composé paritairement, assisté de l'organisme de formation.

Les frais d'organisation des réunions du jury sont pris en charge par l'OPCAPL.

L'OPCAPL et l'organisme de formation peuvent participer au jury en qualité d'expert à titre consultatif.

#### **8.1.1.8 – QUALIFICATION PROFESSIONNELLE ET CONTRAT DE TRAVAIL**

Sauf dans le cadre des congés individuels de formation et exercice du DIF et afin d'éviter les conflits d'interprétation, le départ en formation qualifiante fera l'objet d'une convention entre l'employeur et le salarié, définissant notamment la nature de la formation, ses modalités, la qualification visée et l'objectif attendu qui implique dans l'entreprise ou le cabinet, la mise en œuvre d'un emploi lui correspondant.

Les salariés bénéficient de la législation de la sécurité sociale, relative à la protection en matière d'accidents du travail et des maladies professionnelles.

Le salarié ayant obtenu un CQP à l'initiative de l'employeur est classé au niveau et à l'échelon correspondant au niveau de qualification obtenu.

#### **8.1.2. REVISION DES DISPOSITIONS DU PRESENT TITRE**

Conformément aux dispositions de l'article L 934-2 du code du travail, les organisations d'employeurs et de salariés représentatives de la branche professionnelle se réuniront tous les trois ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

#### **8.1.3. SUIVI DU DISPOSITIF**

Les parties signataires conviennent de procéder à une évaluation des conditions de mise en œuvre des dispositions du présent titre, afin de vérifier les effets produits par son application au regard de son objectif d'accroissement de l'accès des salariés à la formation professionnelle continue.

### **IX – DUREE DU TRAVAIL**

#### **ARTICLE 9.1 – DISPOSITIONS GENERALES**

Les horaires différents des horaires collectifs devront faire l'objet d'un décompte précis conformément aux dispositions réglementaires (code trav. art. D. 212-20 et 21).

Le temps nécessaire à l'habillage et au déshabillage dans la mesure où il est imposé (équipements ou tenues spéciales) est du temps de travail effectif.

#### **ARTICLE 9.2 - PERSONNEL CONCERNE**

Les horaires de travail concernent l'ensemble des salariés du cabinet ou de l'entreprise soumis à l'horaire collectif et donc à l'exception des cadres dirigeants selon la définition légale dont le coefficient doit être au moins égal à 900.

Ils peuvent concerner le cabinet ou l'entreprise toute entière, ou certains établissements, ou parties d'établissements seulement dès lors qu'ils constituent des unités cohérentes.

Des dispositions particulières sont prévues pour le personnel à temps partiel et le personnel d'encadrement.

#### **ARTICLE 9.3 - ORGANISATION ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**

##### **9.3.1. - Modulation et réduction de la durée annuelle du travail**

En application de la loi, la durée du travail effectif peut faire l'objet au niveau de tout ou partie de l'entreprise, de l'établissement, de l'agence ou du chantier, d'une modulation annuelle permettant d'adapter la durée du travail aux variations de la charge de travail inhérente à une activité dépendant notamment des conditions climatiques et de la localisation des chantiers ou de leurs conditions d'accomplissement.

Cette modulation est assortie pour les salariés auxquels elle s'applique, d'une réduction de leur horaire annuel de travail effectif, celui-ci ne pouvant sur l'année excéder le seuil légal hors heures supplémentaires imposées.

### **9.3.2. – PERIODE ET HORAIRE MOYEN DE MODULATION**

De façon à compenser les hausses et les baisses d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier autour de l'horaire moyen annuel hebdomadaire de 35 heures, de telle sorte que les heures effectuées au delà et en deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement. La rémunération des salariés sera lissée sur la base de 35 heures pendant la période, et ce, quel que soit l'horaire réel effectué une semaine donnée.

### **9.3.3. – MISE EN OEUVRE**

**9.3.3.1.** - La mise en oeuvre de la modulation instituée par le présent titre fait l'objet d'une négociation avec les délégués syndicaux, à défaut les représentants élus, à défaut un ou plusieurs salariés mandatés par les organisation syndicales, en vue d'aboutir à un accord dans les entreprises ou établissements.

Préalablement à la négociation, l'employeur communique aux partenaires concernés les renseignements concernant :

- les raisons économiques et sociales justifiant le recours à la modulation,
- le personnel concerné par la modulation,
- la période de modulation et la programmation indicative,
- la nouvelle organisation du travail et ses conséquences sur les conditions de travail,
- les modalités de la prise des jours de repos dus au titre de la réduction du temps de travail,
- une évaluation chiffrée des perspectives de l'emploi, notamment en matière d'embauche des jeunes dans le cas d'un accord faisant appel aux allègements de charges sociales.

**9.3.3.2.** - Dans les entreprises non dotées d'organisation syndicale ou de représentant du personnel et à défaut d'avoir obtenu le mandatement syndical d'un salarié, sollicité par lettre auprès des organismes locaux, des organisations syndicales, l'entreprise pourra recourir directement à la mise en oeuvre du présent article après information préalable des salariés concernés.

### **9.3.4. - PROGRAMMATION INDICATIVE**

La modulation s'inscrit dans le cadre d'une quelconque période de douze mois, définie par l'entreprise selon les modalités ci-dessous. Les périodes de haute activité sont les mois d'avril à septembre inclus.

Une autre programmation peut cependant être établie après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, ou sinon des salariés, selon une programmation communiquée aux salariés concernés, avant le début de chaque période de modulation. Cette consultation a lieu au moins deux semaines avant le début de ladite période.

Cette programmation peut être révisée en cours de période sous réserve que les salariés concernés soient prévenus du changement d'horaire au minimum 7 jours calendaires à l'avance, sauf en cas de contraintes ou de circonstances particulières affectant de manière imprévisible le fonctionnement de l'entreprise (climatique, travaux d'urgence dans des délais impartis, nécessité de remplacement suite à absence imprévue...). En cas de raccourcissement du délai de sept jours la durée maximale hebdomadaire de travail pendant la période modulée ne pourra excéder 44 heures.

Les délégués syndicaux ou le comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut, les délégués du personnel dans les entreprises ou établissements qui en sont dotés, ou sinon le personnel, seront informés de ce (ou de ces) changement(s) d'horaire et des raisons qui l'ont (ou les ont) justifié(s)

### **9.3.5. - LIMITES DE LA MODULATION ET REPARTITION DES HORAIRES**

Indépendamment de tout mode d'organisation réglementaire, la durée du travail pourra être répartie inégalement sur l'année ou l'exercice.

La modalité retenue devra respecter les conditions suivantes :

- La durée minimale journalière de travail effectif ne pourra excéder 10 heures sauf dérogation légale limitée à 15 semaines par an. Elle ne pourra non plus être inférieure à 4 heures et la durée hebdomadaire à 24 heures, sauf utilisation des dispositions de l'article 9.3.6 ci-après.
- L'horaire hebdomadaire de travail effectif ne pourra être supérieur à 46 heures une semaine donnée. Il pourra atteindre 46 heures douze semaines par an, ou quinze semaines en cas de circonstances exceptionnelles. Sur une quelconque période consécutive de douze semaines il ne pourra pas excéder 44 heures.

Tous les trois mois, un examen sera fait de l'état d'heures accomplies par chaque salarié. Son compte individuel pourra être inférieur ou supérieur à 35 heures multiplié par le nombre de semaines du trimestre majoré de 90 heures, ce qui entraînera obligation d'examiner, de concert, les modalités d'ajustement des horaires sur le ou les trimestres à venir.

Le nombre de jours de travail par semaine civile peut être inférieur à 5 et, dans la limite de 5 semaines par an, aller jusqu'à 6 lorsque les nécessités exceptionnelles du travail le justifient.

### **9.3.6. - CREDIT DE REPOS**

La régularisation des comptes individuels en excès peut s'effectuer, soit par modification des horaires individuels du ou des trimestres à venir, soit par l'octroi, de journées de repos prises pour moitié à l'initiative du salarié en dehors des périodes de haute activité du cabinet ou de l'entreprise, sauf accord contraire, et pour l'autre moitié, à l'initiative de l'entreprise. Le délai de prévenance réciproque est de 15 jours. Dans la limite de cinq jours, ce crédit peut être épargné sur le compte épargne-temps prévu ci-après, sauf à devoir être pris dans les quatre ans de son acquisition.

### **9.3.7. - QUALIFICATION DES HEURES EFFECTUEES PENDANT LA PERIODE DE MODULATION AU-DELA DE LA DUREE HEBDOMADAIRE LEGALE**

Ces heures modulées, sauf si elles dépassent le plafond hebdomadaire fixé à l'article 9.3.5, ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires prévu ci-après. Elles ne donnent pas lieu aux majorations prévues à l'article L.212-5 du code du travail, ni au repos compensateur prévu à l'article L.212-5-1 du même code.

### **9.3.8. - QUALIFICATION DES HEURES EXCEDANT LA DUREE ANNUELLE DE TRAVAIL EFFECTIF**

S'il apparaît à la fin de la période de modulation que la durée moyenne annuelle de 35 heures de travail a été dépassée, les heures excédentaires s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu ci-après sauf si leur paiement est remplacé par un repos équivalent épargné en compte épargne temps selon les dispositions de la loi.

### **9.3.9 - SITUATION DES SALARIES N'AYANT PAS ACCOMPLI LA TOTALITE DE LA PERIODE DE MODULATION**

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail en cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de référence.

Le calcul de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité de départ ou mise en retraite se fait conformément aux dispositions de la convention collective.

### **9.3.10. - TENUE DES COMPTES DE MODULATION ET REGULARISATION EN FIN DE PERIODE DE MODULATION**

Pendant la période de modulation, l'employeur tient à la disposition des salariés concernés toutes informations se rapportant à l'évolution de leur compte individuel de modulation. Leur bulletin de salaire rappelle le total des heures de travail effectif réalisées depuis le début de la modulation au regard des heures payées.

Sauf en cas de départ du salarié obligeant à une régularisation immédiate, le compte de modulation de chaque salarié est obligatoirement arrêté à l'issue de la période de modulation.

### **9.3.11. - CHOMAGE PARTIEL**

L'appréciation des heures de chômage partiel se fait en cours de modulation par rapport à l'horaire hebdomadaire modulé résultant de la programmation si rien ne laisse apparaître que les heures perdues pourront être récupérées sur l'année ou l'exercice.

## **9.4 – CONTINGENT ANNUEL D'HEURES SUPPLEMENTAIRES SANS AUTORISATION DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL**

Le contingent normal annuel d'heures supplémentaires prévu par l'article L.212-6 du code du travail est fixé à 180 heures par an et par salarié. Il est fixé à 90 heures par an et par salarié pour les salariés dont l'horaire est modulé.

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectif accomplies au delà de la durée légale du travail effectif déterminée selon le mode d'organisation du temps de travail retenu par l'entreprise ou le cabinet.

A moins d'une rémunération forfaitaire plus favorable, les heures supplémentaires sont payées sous la forme d'un complément de salaire ou compensées par un repos équivalent, assorti des majorations prévues par la loi. Le taux de 10 % pour les quatre premières heures supplémentaires et 25 % au-delà dans les entreprises de 20 salariés au plus, vaut jusqu'au 31 décembre 2008 au maximum, date à laquelle il passera à 25 %, sauf évolution législative antérieure. Au cas où le taux de 25 % serait modifié, le taux applicable aux entreprises de plus de 20 salariés sera retenu quel que soit l'effectif. Les heures supplémentaires ouvrent droit au repos compensateur selon les dispositions légales.

## **ARTICLE 9.5. - RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL SOUS FORME DE JOURS DE REPOS**

La durée hebdomadaire moyenne sur l'année du temps de travail peut être réduite en tout ou partie sur l'année en deçà de trente neuf heures par l'attribution de journées ou de demi-journées de repos.

Ces temps de repos seront pris au cours de l'exercice annuel retenu pour au maximum 50 % au choix de l'entreprise ou du cabinet et le solde à l'initiative du salarié.

En cas de modification des dates de repos programmées, ce changement devra être notifié au salarié dans un délai de sept jours au moins avant la date de modification. Ce délai peut être réduit en cas de circonstances exceptionnelles (nécessité de remplacement suite à absence imprévue, commande exceptionnelle et à réaliser dans un bref délai ...).

La rémunération du salarié sera lissée sur la base de la durée moyenne mensuelle du temps de travail.

#### **ARTICLE 9.6. - COMPTE EPARGNE TEMPS (CET)**

Les entreprises ou cabinets ont la possibilité de mettre en place un compte épargne-temps ayant pour objet, conformément à l'article L.227-1 du code du travail, de permettre au salarié qui le désire d'accumuler des droits à congé rémunéré, des droits complémentaires à caractère viager voire un complément de rémunération.

L'employeur devra assurer le compte épargne-temps contre les risques d'insolvabilité de l'entreprise ou du cabinet en cas de non assurance par l'AGS ou pour les sommes excédant celles couvertes par celle-ci. Une information écrite devra être donnée au salarié sur les garanties souscrites.

##### **9.6.1. - MISE EN OEUVRE**

La mise en oeuvre, à l'initiative de l'employeur, d'un régime de compte épargne-temps dans les entreprises ou établissements, pour les salariés qui le désirent, doit faire l'objet d'une négociation dans les entreprises ou établissements où existent des délégués syndicaux.

Lorsque dans ces entreprises ou établissements la négociation engagée en application de l'alinéa ci-dessus n'a pas abouti à la conclusion d'un accord, l'employeur peut procéder à la mise en place d'un CET, dans les conditions du présent accord, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, s'il en existe, sinon des salariés concernés.

##### **9.6.2. - OUVERTURE ET TENUE DU COMPTE**

Dans les entreprises ayant institué un CET dans les conditions visées ci-dessus, une information écrite est remise par la direction à chaque salarié sur les modalités de fonctionnement du CET. L'ouverture d'un compte et son alimentation sont à l'initiative exclusive du salarié.

Tout salarié à contrat à durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou à temps partiel, ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, peut ouvrir un CET.

Ce compte est ouvert sur simple demande écrite mentionnant précisément quels sont les droits que le salarié entend affecter au CET.

Le choix des éléments à affecter au CET est fixé par le salarié pour l'année civile. Au terme de cette période, la direction de l'entreprise doit demander au salarié s'il souhaite modifier ce choix pour l'année suivante. Si tel est le cas, le salarié doit le notifier à l'employeur.

Le relevé du compte individuel tenu par l'employeur est remis chaque année au salarié sous forme d'un document individuel écrit.

##### **9.6.3. - ALIMENTATION DU COMPTE**

Sauf évolution des dispositions légales chaque salarié peut affecter à son compte la totalité ou seulement certains des éléments mentionnés ci-après :

###### 1) Droits à repos et congés

Tout ou partie des congés payés excédant 24 jours ouvrables dans la limite de dix jours ouvrables par exercice.

Report des congés prévus par l'article L.122-32-25 du code du travail

Repos compensateurs légaux visés par les articles L.212-5 et L.212-5-1 du code du travail

Jours non travaillés ou de repos des cadres bénéficiaires de convention individuelle de forfait en jours.

Heures effectuées au delà de la durée prévue par la convention individuelle de forfait hebdomadaire, mensuel ou annuel en heures.

Autres repos dont l'affectation à un CET serait prévue par accord d'entreprise ou d'établissement

###### 2) Conversion en temps de repos de tout ou partie des éléments suivants

Complément du salaire de base quelles qu'en soient la nature et la périodicité

Prime d'intéressement et au delà de leur délai d'indisponibilité les sommes provenant de la participation ou d'un plan d'épargne.

Autres primes ou indemnités dont l'affectation à un CET serait prévue par accord d'entreprise ou d'établissement.

Ces droits sont convertis, dès le mois au cours duquel ils sont dus, en temps équivalent de repos sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de leur affectation au CET.

### 3) Jours de repos attribués au titre de la réduction de la durée du travail pour leur moitié au maximum

#### **9.6.4. - UTILISATION DU COMPTE EPARGNE-TEMPS**

**9.6.4.1** - Le compte épargne-temps peut être utilisé pour indemniser notamment les congés désignés ci-après :

##### 1) Congés légaux

- congé parental d'éducation prévu par les articles L.122-28-1 et suivants du code du travail,
- congé sabbatique prévu par les articles L.122-32-17 et suivants du code du travail,
- congé pour création ou reprise d'entreprise par les articles L.122-32-12, 13 et 28 du code du travail

Ces congés sont pris dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi.

##### 2) Congés pour convenance personnelle

Les droits affectés au compte épargne-temps peuvent être utilisés en cours de carrière pour indemniser en tout ou partie des congés pour convenance personnelle d'au moins 2 mois.

Le salarié doit déposer une demande écrite de congés trois mois avant la date de départ envisagée. L'employeur est tenu de répondre par écrit, dans le délai d'un mois suivant la réception de la demande,

- Soit qu'il accepte la demande,
- soit qu'il la reporte par décision motivée. Dans ce cas, 2 mois après le refus de l'employeur, le salarié peut présenter une nouvelle demande dans les conditions précitées qui ne peut alors être refusée. Celle-ci ne peut alors être refusée, le défaut de réponse valant acceptation.

##### 3) Congés de fin de carrière

Les droits affectés au compte épargne-temps et non utilisés en cours de carrière permettent au salarié d'anticiper son départ à la retraite, sous réserve d'un délai de prévenance de six mois, ou bien le cas échéant, après accord du cabinet ou de l'entreprise, de réduire sa durée du travail au cours d'une préretraite progressive.

**9.6.4.2** - Les repos doivent être utilisés dans les quatre ans suivant l'ouverture de ces droits. Par dérogation à la loi, la durée maximale du congé pris pourra dépasser six mois.

**9.6.4.3** – Les droits affectés au CET peuvent également être utilisés pour alimenter un plan d'épargne financier des prestations de retraite ou pour racheter des trimestres d'assurance.

Ils peuvent également dans les conditions légales permettre le versement d'un complément de rémunération en ce y compris sur les droits antérieurement acquis.

#### **9.6.5 SITUATION DU SALARIE PENDANT LE CONGE**

##### 1) Indemnisation du salarié

Le salarié bénéficie pendant son congé d'une indemnisation calculée sur la base de son salaire réel au moment du départ dans la limite du nombre d'heures de repos capitalisées.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise.

##### 2) Statut du salarié en congé

L'absence du salarié pendant la durée indemnisée du congé est assimilée à un temps de travail effectif pour le calcul de l'ensemble des droits légaux et conventionnels liés à l'ancienneté.

##### 3) Fin du congé

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne-temps précède un départ à la retraite ou de façon plus générale un départ volontaire du salarié, celui-ci à l'issue de son congé reprend son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

#### **9.6.6 CESSATION ET TRANSMISSION DU COMPTE**

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis après déduction des charges salariales.

Cette indemnité est égale au produit du nombre d'heures inscrites au compte par le salaire réel en vigueur à la date de la rupture. Elle est soumise au régime social et fiscal des salaires sauf pour sa part résultant d'un éventuel accord d'intéressement. L'indemnité compensatrice d'épargne-temps est versée dans tous les cas y compris en cas de faute grave ou lourde.

En cas d'application de l'article L.122-12-2ème alinéa du code du travail, l'indemnité prévue ci-dessus sera due sauf transfert de la valeur du compte, de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des trois parties.

Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

#### **9.6.7. LIQUIDATION EXCEPTIONNELLE DES DROITS ACQUIS**

En l'absence de rupture du contrat de travail, une liquidation exceptionnelle des droits épargnés peut être demandée en salaire notamment dans les cas suivants :

- mariage du salarié
- naissance ou arrivée au foyer en vue de son adoption, d'un 3ème enfant, puis de chaque enfant suivant
- divorce, lorsque le salarié conserve la garde d'un enfant ou moins
- décès du bénéficiaire ou de son conjoint
- chômage du conjoint
- situation de surendettement du salarié.

Cette liste peut être modifiée selon dispositions légales.

#### **9.7. - TEMPS PARTIEL**

La réduction de la durée de l'horaire collectif au regard de l'évolution de la durée légale peut concerner les salariés à temps partiel au sens de l'article L.212-4-2 du code du travail. Leur temps de travail n'est toutefois normalement pas affecté et ne pourra l'être que par accord exprès écrit.

Avec accord du salarié, la durée du travail pourra être augmentée dans le cadre de la priorité d'embauche à temps plein et afin de satisfaire à l'obligation d'augmentation d'emploi.

Le nouvel horaire de travail, tenant compte des nécessités d'organisation de l'entreprise ou du cabinet, sera constaté dans un avenant au contrat de travail, au plus tard dans le mois suivant la mise en place du nouvel horaire collectif de travail.

Les heures complémentaires sont celles qui sont effectuées au delà de la durée du travail prévue au contrat.

Elles peuvent être effectuées à la demande de l'employeur en application du contrat de travail dans la limite du tiers de la durée contractuelle.

L'organisation des horaires de travail des salariés à temps partiel ne pourra comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption par jour ou une coupure d'une durée supérieure à 2 heures.

Si l'interruption est supérieure à 2 heures et sauf accord exprès du salarié, le temps partiel sera regroupé sur 4 jours maximum par semaine. Dans cette hypothèse, la modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine, nécessitera le respect d'un délai de prévenance de trois jours.

Pour les entreprises ou cabinets souhaitant bénéficier de l'abattement prévu à l'article L.322-12 du code du travail et si le temps de travail à temps partiel est calculé sur une base annuelle, l'avenant au contrat de travail ou le contrat de travail lors du recrutement devra comporter une mention manuscrite du salarié ainsi rédigée : "l'organisation du travail partiel sur une base annuelle a été mise en place expressément à ma demande".

#### **ARTICLE 9.8. - PERSONNEL D'ENCADREMENT**

Les membres du personnel d'encadrement soumis à l'horaire collectif et assujettis à contrôle de celui-ci se voient appliquer le présent titre.

Les membres du personnel d'encadrement concernés par le présent titre, qui ne sont pas soumis à l'horaire collectif de travail, du fait de l'indépendance dont ils bénéficient dans l'organisation de leur temps de travail, ne peuvent être employés plus de 217 jours par an hors effet de la journée de solidarité.

Est une journée, ou demi-journée, de travail selon le présent article celle qui, normalement travaillée, s'inscrit dans l'horaire habituel d'ouverture de l'entreprise ou celle, au delà de celui-ci, dont l'employeur est antérieurement prévenue qu'elle sera ouverte, indication étant faite de sa motivation justifiée par les nécessités de l'emploi.

Un décompte mensuel des jours de travail sera établi par l'employeur de même que celui des jours de repos. Il sera notifié au salarié par tout moyen.

Le temps de repos sera déterminé dans chaque cabinet ou entreprise avec les salariés concernés selon les modalités d'organisation des horaires mis en place pour les autres catégories de salariés. Il sera pris dans l'exercice. En aucun cas le temps de repos quotidien ne pourra être inférieur à 13 heures sauf circonstances exceptionnelles et sans pouvoir être inférieur à 11 heures, ni le temps de repos hebdomadaire inférieur à 35 heures. Aucun cadre ne peut être employé par l'entreprise ou le cabinet plus de six jours par semaine. Le cadre peut refuser tout ordre l'amenant à violer ces dispositions.

Les temps de repos pourront être affectés à un CET mis en place dans le cabinet ou l'entreprise selon les modalités prévues ci-dessus.

Ces modalités s'appliquent quel que soit le mode retenu de répartition de la durée du travail.

La réduction du temps de travail ne peut avoir pour effet d'entraîner une détérioration des conditions d'emploi des cadres.

## **TITRE X – DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX CADRES**

### **ARTICLE 10.1 - OBJET – CHAMP D'APPLICATION**

10.1.1. Le présent titre a pour objet de régler les conditions particulières de travail entre les employeurs et les cadres, et de leur assurer le maintien d'une position hiérarchique correspondant à ce rôle.

Les dispositions qu'il stipule se substituent aux dispositions générales de la convention collective ayant le même objet.

10.1.2. Les parties signataires conviennent expressément qu'il ne concerne que les cadres, si bien que peuvent s'en trouver exclues certaines catégories de personnel qui bénéficient éventuellement de l'inscription à des régimes de retraite et de prévoyance "cadres" sans pouvoir répondre aux critères de classification décrits ci-après.

Il est par contre spécifié que ces catégories de personnel qui ne justifient pas du statut de cadre continueront de bénéficier durant leur carrière du maintien des avantages acquis individuellement tels que définis à l'article 1-7 de la convention collective.

### **ARTICLE 10.2 – PERSONNEL VISE**

10.2.1. Le présent titre est applicable à partir du niveau 4 échelon 1, tel qu'il figure dans les dispositions ci-après, ayant pour objet de définir la classification des cadres.

10.2.2.1. Sont seuls admis au statut de cadre les personnels des catégories répondant aux définitions données ci-après.

Y sont obligatoirement admis ceux qui, par leur classification antérieure, relevaient de la convention collective des cadres du 14 mars 1979, étendue le 23 novembre 1984.

### **ARTICLE 10.3 – ENGAGEMENT**

10.3.1. L'engagement d'un cadre se fera sous forme d'un contrat de travail qui fera référence à la convention collective et à son titre "Ingénieurs et Cadres". Un exemplaire en sera remis lors de l'embauche.

10.3.1. Le contrat de travail indiquera:

- La période d'essai;
- la fonction exercée ;
- la classification et le coefficient hiérarchique;
- le montant et la composition des appointements mensuels, ou éventuellement des éléments essentiels de la rémunération forfaitaire convenue en heures ou en jours ;
- la durée du travail
- l'énumération des éventuels avantages en nature ;
- les régimes de protection sociale ;

- les dispositions envisagées en matière de déplacement.
- les accords collectifs applicables dans l'entreprise
- les avantages individuels contractualisés

#### **ARTICLE 10.4. – PERIODE D'ESSAI**

- 10.4.1. Elle est de trois mois pour tous les cadres et renouvelable d'un commun accord écrit stipulé 7 jours calendaires avant la fin de celle-ci pour une période au plus d'égale durée.
- 10.4.2. Toute rupture de la période d'essai et sauf clause plus favorable précisée dans la lettre d'engagement, entraînera respect d'un préavis réciproque : d'une journée durant les quinze premiers jours calendaires, une semaine entre 15 jours et 42 jours calendaires, deux semaines au-delà de 42 jours calendaires.

#### **ARTICLE 10.5 – DELAI CONGE AU-DELA DE LA PERIODE D'ESSAI**

- 10.5.1. Le délai-congé en matière de démission ou de licenciement des cadres après période d'essai est fixé à trois mois, sauf clause plus favorable précisée par le contrat de travail.
- 10.5.2. En cas de licenciement, le cadre licencié qui aurait trouvé un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur huit jours calendaires auparavant, quitter l'établissement avant expiration du délai-congé sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai. Son salaire sera arrêté à la date de son départ.
- 10.5.3. En cas de licenciement, le nombre d'heures d'absence rémunérées pour recherche d'emploi pendant le préavis et leurs modalités d'utilisation sont ceux fixés à l'article 3.6.

#### **ARTICLE 10.6 – INDEMNITE DE LICENCIEMENT**

- 10.6.1. Elle est due par l'employeur au cadre licencié après deux ans d'ancienneté sauf en cas de faute grave ou lourde.
- 10.6.2. Son montant est ainsi calculé :

Après deux ans d'ancienneté et sans pouvoir être inférieure à l'indemnité légale, l'indemnité sera égale à 3/10 de mois par année d'ancienneté dans la fonction de cadre exercée dans le cabinet ou l'entreprise et plafonnée à l'équivalent de neuf fois le salaire réel moyen mensuel des douze derniers mois ou neuf fois le dernier mois de salaire brut perçu (calcul le plus avantageux pour le cadre). En cas de licenciement économique le taux est porté à 3,5/10<sup>ème</sup>.

S'ajouteront les indemnités légales ou conventionnelles prévues pour les années où le cadre licencié était employé non-cadre. La somme cumulée des deux types d'indemnité sera plafonnée à neuf mois.

#### **ARTICLE 10.8 – CLAUSE DE NON CONCURRENCE**

- 10.8.1. Tout cadre est libre d'engager des pourparlers en vue de changer d'employeur, soit dans la même localité, soit ailleurs.
- 10.8.2. Si un accord particulier intervenait entre un cadre et un employeur pour limiter l'usage de ces dispositions, il devrait préciser notamment l'activité ou type d'activité et le rayon d'action géographique interdits, la durée de limitation et le montant de l'indemnité compensatrice.

#### **ARTICLE 10.9 – RETRAITE ET PREVOYANCE**

Les cadres bénéficieront du régime conventionnel de prévoyance incapacité invalidité et décès assurant les prestations conventionnelles et légales. Le taux sera réparti selon les règles prévues sans que le montant de la part patronale soit inférieur à 1,50 % du plafond de la sécurité sociale pour la part affectée à la couverture du risque invalidité, décès du plafond de la sécurité sociale.

#### **ARTICLE 10.10 – CONGES PAYES**

Dans les cas exceptionnels où sur la demande de l'employeur les dates de congé d'un cadre seraient reportées légalement moins d'un mois avant la date de départ primitivement prévue, les inconvénients en découlant seront compensés sous une forme appropriée notamment la prise en charge des frais engagés, débits, etc...

Dans les cas exceptionnels où un cadre absent pour congé serait rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de deux jours ouvrables, hormis les délais de route, et les frais occasionnés par ce rappel lui seront remboursés.

#### **ARTICLE 10.11 – ALLOCATION FIN DE CARRIERE**

Les cadres bénéficiant du droit à allocation fin de carrière dans les mêmes conditions que les autres catégories de personne. Toutefois le taux prévu à l'article 4.2.2 est porté à 3/10<sup>ème</sup> de mois par année à partir de la onzième.

## **ARTICLE 10.12 – REMUNERATION**

10.12.1. Aucun cadre à temps plein ne peut être rémunéré à un taux inférieur à celui résultant, pour chaque emploi, des accords de salaires et au prorata pour les cadres à temps partiel.

10.12.2.

**1)** Entre les coefficients hiérarchiques 600 et 900 les salaires conventionnels sont définis par la formule :

$$\text{Salaire} = S\ 600 + (K - 600) \times p : (\text{formule n}^\circ 1)$$

où :

- S 600 est le salaire conventionnel correspondant au coefficient 600 ;
- K est le coefficient hiérarchique de l'emploi ;
- p est la valeur du point en euros ;

**2)** Valeur du point différentiel = p

$$\frac{\text{salaire du coefficient 900} - \text{salaire du coefficient 600}}{900 - 600} \quad (\text{formule n}^\circ 2)$$

10.12.3. Révision des salaires conventionnels.

A chaque révision, les nouveaux salaires sont calculés par fixation :

- du salaire conventionnel correspondant au coefficient 600
- du salaire conventionnel correspondant au coefficient 900
- de la valeur du point "p".calculée par la formule n° 2.

## **ARTICLE 10.13 - CLASSIFICATION**

A partir du niveau quatre se situe la fonction de cadre elle correspond à des fonctions de représentativité du cabinet ou de l'entreprise près de la clientèle.

Le présent article a pour objet de permettre concrètement l'application de la présente annexe, et notamment de son article 2 (personnel visé).

Il précise les critères de classification et pour chacun d'eux, les échelons qui permettent de situer chaque cadre sans ambiguïté ;

### **10.13.1. CRITERES**

Pour être admis dans la catégorie cadre, il est nécessaire de satisfaire convenablement à chacun des critères suivants :

- connaissances requises
- responsabilités
- autonomie ;
- type d'activité.

Il est rappelé que l'adhésion à un régime de prévoyance et de retraite des cadres antérieure à la convention collective est un avantage acquis à titre personnel, qui ne constitue pas une raison suffisante pour accéder à la classification et donc à la rémunération conventionnelle des cadres.

### **CRITERE 1 - CONNAISSANCES REQUISES**

La formation théorique et pratique est acquise :

- soit dans le cadre de la formation scolaire initiale
- soit dans le cadre de la formation continue et notamment de la valorisation des acquis de l'expérience.

Les diplômes concernés sont :

- le D.P.L.G. ;
- les diplômes d'ingénieur ;
- un diplôme sanctionnant une formation universitaire spécialisée équivalente ;
- une certification équivalente obtenue par la formation continue ou la VAE.

Pour le niveau 4 échelon 1, le critère "connaissances requises" pourra être considéré comme satisfait si, à défaut de répondre aux conditions de diplômes ci-dessus, l'employé a acquis effectivement un niveau de connaissances équivalent.

### **CRITERE 2 - RESPONSABILITE**

Le cadre assure de façon permanente, dans le ou les secteurs d'activité qui lui sont dévolus, l'organisation, la gestion, l'administration, la représentation extérieure, le suivi technique et financier, ainsi que l'animation, le commandement et le contrôle de tout collaborateur d'un échelon inférieur ou égal au sien.

### **CRITERE 3 - AUTONOMIE**

Son autonomie est définie dans le cadre d'instructions permanentes concernant la conception, l'organisation, la coordination, la réalisation et le contrôle. Dans ce cas, il a toute initiative pour mener à bien les missions qui lui sont confiées. Celles-ci sont pour les trois premiers échelons :

- Niveau 4 échelon 1: missions particulières et déterminées
- Niveau 4 échelon 2: missions multiples couvrant plusieurs secteurs techniques intra-professionnels
- Niveau 4 échelon 3: missions de haute technicité dans ces mêmes secteurs.

### **CRITERE 4 - TYPE D'ACTIVITE ET COMPLEXITE**

Le cadre assure le choix des moyens, des matériels et des méthodes de travail en fonction des données:

- Niveau 4 échelon 1 : techniques et réglementaires dans un domaine déterminé
- Niveau 4 échelon 2 : techniques et réglementaires, économiques, sociales dans des domaines multiples et nettement différenciés ;
- Niveau 4 échelon 3 : techniques et réglementaires, économiques, sociales dans des domaines complexes et de haute technicité.

## **10.13.2. ECHELONS**

La classification des cadres comporte quatre échelons le dernier d'entre eux étant laissé à l'initiative de l'employeur.

### **ARTICLE 10.14. - PROMOTION ET FORMATION**

En cas de vacance ou de création de postes de cadres, l'employeur fera, en priorité, appel aux membres du personnel qui auront les aptitudes nécessaires à pouvoir prétendre à cet emploi.

### **ARTICLE 10.15. - DEPLACEMENTS**

10.15.1. Les frais de déplacement et frais de séjour sont à la charge de l'employeur et doivent faire l'objet d'une avance suffisante.

Les déplacements des cadres sont effectués comme suit :

- Par chemin de fer en première classe et, de nuit, en couchettes première classe ;
- Par bateau et avion en classe tourisme.

10.15.2. L'utilisation par un cadre de sa voiture personnelle est facultative et doit être autorisée par écrit, soit annuellement, soit à chaque occasion.

Cette autorisation précisera que le propriétaire du véhicule est assuré de façon illimitée pour sa responsabilité civile aux tiers ainsi que pour les personnes transportées.

Les suppléments d'assurance "affaires", "tous risques" et "Individuelle de transport" seront à la charge du cadre.

Les indemnités kilométriques ne pourront être inférieures à celles du barème fiscal.

### **ARTICLE 10.16 – MISSION DE LONGUE DUREE NECESSITANT UN CHANGEMENT DE RESIDENCE DANS L'UN DES PAYS VISES AU TITRE VI**

En cas de mission de longue durée le nécessitant, tous les frais occasionnés par un éventuel changement de résidence pour l'intéressé et sa famille sont à la charge de l'employeur et payés sur justificatifs.

Les devis d'estimation de ces frais sont soumis pour accord à l'employeur préalablement à leur engagement.

Les frais de voyage et de déménagement lors du retour dans la région dans laquelle la famille vivait précédemment seront également à la charge de l'employeur, soit en fin de mission, soit en cas de licenciement, sauf en cas de faute grave ou lourde. Cet engagement vaut six mois après celle-là ou celui-ci.

## TITRE XI – CLASSIFICATION DES EMPLOIS NON-CADRES

### 1.1.1. DESCRIPTIF GÉNÉRAL

La classification se caractérise par l'instauration de trois niveaux et de sept échelons permettant de positionner l'ensemble des emplois non-cadres de la profession et de permettre le classement individuel des salariés dès lors que tous les critères sont remplis.

#### 1.1.1.1- NIVEAU D'ACCUEIL

La période de présence au niveau 1 est d'un an. Dans le cas où il serait envisagé de différer cette promotion, un entretien individuel sera effectué, avant l'échéance de la période, portant notamment sur des engagements réciproques en terme de projet professionnel de formation. Cet entretien donnera lieu à l'écriture d'un compte rendu de conclusions signé par les parties.

#### 1.1.1.2- CARACTERISTIQUES DES NIVEAUX

- le niveau 1 est un niveau d'exécution non spécialisée
- le niveau 2 est un niveau d'exécution spécialisée ;
- le niveau 3 est un niveau de conception, d'organisation et de commandement.

### GRILLE EN APPLICATION DE L'ARTICLE L 133.5 DU CODE DU TRAVAIL ÉLÉMENTS ESSENTIELS SERVANT A LA DÉTERMINATION DES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES ET DES NIVEAUX DE CLASSIFICATION

Niveaux	Echelons	coefficient	Niveau de formation *	Autonomie-initiative	Fonctions	Technicité
Niveau I		200	Niveau VI Education Nationale	Sous contrôle permanent	Exécution de travaux sans difficultés particulières à partir de directives simples	Sans mise en oeuvre de connaissances particulières autres que celles acquises du fait de l'intégration dans le cabinet ou l'entreprise.

Niveau II	1	236	Niveau V à V bis Education Nationale	Limitée aux travaux simples avec contrôles fréquents	Exécute les travaux simples de sa spécialité	Maîtrise de sa technique
	2	259	Idem	Limitée au travaux habituels avec contrôles fréquents	Exécute les travaux habituels de sa spécialité, possibilité d'aide technique non habituelle	Bonne maîtrise de sa technique
	3	281	Niveau IV Education Nationale	Limitée aux travaux habituels avec contrôle ponctuels	Exécute les travaux habituels de sa spécialité, possibilité d'aide technique. L'aide technique telle que définie à cet échelon implique pour l'employeur un souci promotionnel	Parfaite maîtrise de sa technique
<b>Niveaux</b>	<b>Echelons</b>	<b>coefficient</b>	<b>Niveau de formation *</b>	<b>Autonomie- initiative</b>	<b>Fonctions</b>	<b>Technicité</b>
Niveau III **	1	306	Niveau III Education Nationale	Est responsable de la bonne exécution de son travail, se contrôle et rend compte	Organise les travaux de sa spécialité et ceux de ces assistanats à partir de directives précises et permanentes	Réalise les travaux habituels de sa spécialité
	2	364	Idem	Initiative très large dans la réalisation de son travail. Est responsable de sa bonne exécution. Il rend compte à sa hiérarchie	Organise les travaux de sa spécialité et ceux de ses assistants à partir de directives générales. Assure la formation spécifique du personnel mis à sa disposition  Organise les travaux ou missions de sa spécialité. Anime et assure la formation du personnel mis à sa disposition	Réalise tous les travaux de sa spécialité et intègre les techniques connexes ou les finalité du cabinet ou de l'entreprise  Haute technicité.
	***	3	450	Idem	Initiative très large dans la réalisation de son travail. Est responsable de sa bonne exécution. Il rend compte, à son initiative, à la hiérarchie	

\* Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par formation équivalente, soit par expérience professionnelle dans le cadre d'une action de VAE.

\*\* A ce niveau d'emploi correspondent des fonctions dotées d'un commandement hiérarchique.

\*\*\* A partir de ce seuil les collaborateurs bénéficient de la qualification d'assimilé cadre pour le régime de retraite.

## **TITRE XII – COMMISSIONS PARITAIRES**

Les partenaires sociaux négocient dans le cadre de Commissions Paritaires nationales et Régionales suivant les modalités ci-après.

### **ARTICLE 12.1 – COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE (CPNNC)**

#### **12.1.1 – MISSIONS ET COMPOSITION**

- La commission paritaire nationale de la négociation collective (CPNNC) 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 d'une organisation syndicale employeur ou salarié,
  - Négocier et fixer les salaires minimaux conventionnels.
- La composition est la suivante :
  - Collège employeur : 10 représentants maximum à répartir entre les organisations syndicales d'employeurs représentatives au plan national,
  - Collège salarié : 10 représentants désignés à raison de 2 membres pour chaque organisation syndicale de salariés représentative au plan national.

Chaque représentant employeur ou salarié doit pouvoir justifier de la validité de son mandat lors de ces réunions.

#### **12.1.2 – FONCTIONNEMENT**

- Réunions, siège et présidence.
  - La commission paritaire nationale de la négociation collective se réunit au moins deux fois par an pour débattre des thèmes dont elle est chargée (notamment conformément à l'art 7.5.). Aucun point mis à l'ordre du jour par les différentes organisations syndicales ne pourra être écarté des négociations et fera l'objet d'un examen spécifique et d'une réponse circonstanciée. Elle élit en son sein une présidence composée d'un président et d'un vice-président.
  - Lorsque le Président appartient au collège employeur, le Vice-Président appartient au collège salarié et alternativement tous les deux ans.
  - La durée des mandats est fixée à deux ans.
  - Le secrétariat est assuré par le secrétariat du paritarisme (association paritaire)

#### ➤ Fonctions de la présidence

La présidence a pour fonction de coordonner et d'animer l'activité de la commission paritaire nationale, de convoquer par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme, les organisations syndicales aux réunions par lettre recommandée avec accusé de réception ou tout moyen adapté dans un délai de 15 jours avant la date de celle-ci en y joignant les dossiers nécessaires, et de rédiger un relevé de conclusions de chaque séance.

#### **12.1.3 – PROCEDURES**

##### 12.1.3.1. Interprétation des textes conventionnels

La commission paritaire nationale, sur saisine individuelle ou collective de salariés ou d'employeurs, a pour mission de résoudre les problématiques liées à la compréhension des articles de la présente convention collective.

Ces questions sont portées à l'ordre du jour de sa prochaine réunion et adressées aux membres de la commission 15 jours avant la date de celle-ci.

#### 12.1.3.2. Proposition et rédaction de textes conventionnels

La commission paritaire nationale sur saisine des organisations syndicales, patronales ou salariales a pour mission d'actualiser les articles de la présente convention collective et de proposer l'écriture de nouveaux textes conventionnels.

#### 12.1.3.3. Extension et publication

Le secrétariat du paritarisme a en charge de procéder à toutes les formalités administratives notamment en vue de l'extension de l'accord et du dépôt à la Direction Départementale du travail et de l'emploi du lieu de conclusion, et au greffe du Conseil des prud'hommes territorialement compétent.

### **ARTICLE 12.2 – COMMISSION PARITAIRE NATIONALE POUR L'EMPLOI ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CPNEFP)**

#### **12.2.1 – MISSIONS ET COMPOSITION**

##### 12.2.1.1. Missions

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle a notamment pour objet, d'analyser la situation économique et celle de l'emploi dans la profession et de définir une politique de formation.

Elle a pour rôle d'étudier les besoins de la branche, et en particulier de :

- Participer à l'étude des moyens de formation et de perfectionnement professionnels existants pour les différents niveaux de qualification, notamment les CQP, le plan de formation prioritaire, etc ...
- Rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- Formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser, en liaison avec les organismes agréés de formation, les critères de qualité et de suivi des actions de formation ;
- Permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans leur ressort professionnel et territorial ;
- Etudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible, notamment au regard des évolutions économiques sociales et technologiques ;
- Procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi et notamment d'être organisme prescripteur des activités de l'observatoire des métiers.

Dans le cadre de sa mission, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) procède périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères concernés et notamment le ministère de l'éducation nationale et le ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaire, en concertation avec l'échelon régional ;
- des informations sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs, validation) menés dans la profession.

Elle est chargée des relations avec l'OPCA-PL dont elle est l'interlocuteur représentatif de la profession. Elle négociera avec lui la prise en compte des salaires des stagiaires.

Afin de l'aider dans ses travaux, il est instauré au niveau régional ou inter régional, des commissions paritaires destinées notamment à faire remonter l'information. Ces commissions examineront notamment les raisons pouvant conduire à différer ou refuser un stage selon les modalités à définir dans le règlement intérieur de la commission paritaire nationale de l'emploi. En cas de non fonctionnement des dites commissions, la commission nationale se substituera à celles-ci.

##### 12.2.1.2. Composition

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle est composée de:

- Collège employeur : 5 représentants maximum à répartir entre les organisations syndicales d'employeurs représentatives au plan national,
- Collège salarié : 5 représentants désignés à raison de 1 membre pour chaque organisation syndicale de salariés représentative au plan national.

Chaque représentant employeur ou salarié doit pouvoir justifier de la validité de son mandat lors de ces réunions.

### 12.2.3. - FONCTIONNEMENT

➤ Réunions, siège et présidence.

- La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle se réunit au moins trois fois par an pour débattre des thèmes dont elle est chargée. Elle élit en son sein une présidence composée d'un président et d'un vice-président.
- Lorsque le Président appartient au collège employeur, le Vice-Président appartient au collège salarié et alternativement tous les deux ans.
- La durée des mandats est fixée à deux ans.
- Le secrétariat est assuré par le secrétariat du paritarisme de l'Association paritaire.

➤ Fonctions de la présidence

La présidence a pour fonction de coordonner et d'animer l'activité de la commission paritaire nationale, de convoquer par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme, les organisations syndicales aux réunions par lettre recommandée avec accusé de réception ou tout moyen adapté dans un délai de 15 jours avant la date de celle-ci en y joignant les dossiers nécessaires, et de rédiger un relevé de conclusions de chaque séance.

## 12.3 - COMMISSIONS PARITAIRES REGIONALES (CPR)

### 12.3.1 - Missions et composition

#### 12.3.1.1. Missions

Les commissions paritaires régionales (CPR) sont chargées, en relais des commissions nationales, dans le cadre de chaque région administrative sauf regroupement entre elles des missions suivantes :

- suivi de l'application de la CCN,
- analyse de l'emploi et des besoins de formation professionnelle.
- conciliation de différends individuels ou collectifs sur saisine d'employeurs ou de salariés.
- 

#### 12.3.1.2. Composition

Les commissions paritaires régionales sont composées de membres mandatés par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national.

- Collège des employeurs, 5 représentants maximum à répartir entre les organisations patronales représentatives au plan national.
- Collège des salariés, 5 représentants maximum à raison d'un représentant pour chaque organisation syndicale de salariés représentative au plan national.

Chaque représentant employeur ou salarié doit pouvoir justifier de la validité de son mandat lors des réunions.

Les représentants des syndicats de salariés ne devront subir aucune entrave dans l'exercice de leur mission. Ils bénéficieront de la protection prévue à l'article L 412-18 du code du travail dans les conditions définies par celui-ci, dès lors qu'ils sont salariés des professions relevant de la présente convention.

### 12.3.2. – FONCTIONNEMENT

#### ➤ Réunions

Les commissions paritaires régionales se réunissent deux fois par an.

#### ➤ Siège

Lors de la première réunion à l'initiative de la partie la plus diligente et dans un délai maximal d'un mois le siège est fixé par chaque région. Il sera affiché dans chaque cabinet ou entreprise.

➤ **Présidence**

- La commission paritaire régionale élit en son sein une présidence composée d'un président et d'un vice-président.
- Lorsque le Président appartient au collège employeur, le Vice-Président appartient au collège salarié et alternativement tous les deux ans.
- La durée des mandats est fixée à deux ans.

➤ Fonctions de la présidence

La présidence a pour fonction de coordonner et d'animer l'activité de la commission paritaire régionale, de convoquer par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme les organisations syndicales aux réunions par lettre recommandée avec accusé de réception ou tout moyen adapté dans un délai de 15 jours avant la date de celle-ci en y joignant les dossiers nécessaires, et de rédiger un relevé de conclusions de chaque séance à transmettre au secrétariat de l'association paritaire pour diffusion.

**12.3.3 – Procédure de conciliation**

- Tout conflit individuel est porté devant la commission paritaire régionale où est né le différend, sans préjudice du droit pour l'intéressé, de saisir la juridiction de droit commun compétente.
- La Commission paritaire est saisie par le demandeur, au moyen d'une requête adressée par pli recommandé. La requête expose, avec tous les éléments d'appréciation le ou les points sur lesquels porte le différend.
- La présidence porte à l'ordre du jour de la prochaine réunion la requête.
- La commission assure sa mission de conciliation, selon les modalités suivantes :
  - convocation des parties par lettre recommandée avec accusé de réception,
  - avec cette convocation, copie de la requête du demandeur est transmise au défendeur,
  - les parties ou leurs représentants dûment mandatés, se présentent, avec la faculté de se faire assister par un défenseur de leur choix, sauf empêchement majeur reconnu valable par la commission paritaire régionale,
  - la non-comparution de la partie demanderesse vaut renonciation à la conciliation,
  - la non-comparution de la partie défenderesse vaut acceptation de la demande,
  - la commission paritaire régionale dresse procès-verbal de l'absence de l'une ou l'autre des parties et lui envoie copie.
- La commission paritaire régionale entend les parties et tente de les concilier.
  - Si la conciliation est obtenue, la commission paritaire régionale le constate en un procès-verbal circonstancié, établi en quatre exemplaires dûment signés et contenant l'exposé précis des thèses en présence, des points sur lesquels l'accord a été obtenu, des concessions réciproques des parties et de leurs engagements.
  - Si la conciliation n'est pas obtenue, la commission paritaire régionale constate la non-conciliation en un procès-verbal circonstancié, établi en quatre exemplaires dûment signés, et contenant l'exposé précis des thèses en présence, des points sur lesquels le litige persiste et, éventuellement, de ceux sur lesquels un accord a été obtenu et des propositions faites par les parties et la commission.
  - La commission paritaire régionale remet un exemplaire à chacune des parties, en classe un exemplaire dans ses archives et adresse le dernier exemplaire à la commission paritaire nationale de la négociation collective.

**ARTICLE 12.4 – FINANCEMENT DU PARITARISME**

**12.4.1. Finalités**

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. C'est dans cet esprit que les signataires ont entendu définir les modalités de financement de leurs travaux afin de garantir le droit des salariés et des employeurs. En conséquence, il a été convenu :

- de renforcer la communication paritaire de la branche professionnelle, notamment sur l'appropriation du droit conventionnel
- de contribuer à développer le dialogue social par la représentation des organisations syndicales patronales et salariales.

- d'améliorer la formation économique, sociale et syndicale

A cet effet, il est institué un fonds de fonctionnement et de développement du paritarisme.

#### **12.4.2 – Financement**

##### 12.4.2.1. Sources du financement

Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation patronale annuelle de 0,25 %, assise sur la masse salariale brute des cabinets ou entreprises.

##### 12.4.2.2. Collecte

Les partenaires sociaux mandatent l'OPCA PL 6, rue des Batignolles 75017 PARIS pour recouvrer cette cotisation auprès des cabinets et entreprises relevant de la présente convention.

La cotisation est appelée en même temps mais distinctement des cotisations de financement de la formation continue.

##### 12.4.2.3 – Utilisation des fonds.

###### a) Remboursements des frais des négociateurs :

- frais de déplacement (transport, repas, hébergement) des représentants employeurs et représentants salariés des cabinets ou entreprises concernées appelées à participer aux travaux et réunions diverses,
- reversement aux employeurs de la branche de la rémunération (salaires et charges), de leurs salariés, représentants mandatés par leur organisation syndicale représentative, auprès des instances professionnelles de la branche au niveau national ou régional.

###### b) Financement des frais de fonctionnement :

- frais de secrétariat, d'édition, de diffusion, d'information liés à la convention collective nationale et aux diverses commissions y afférentes,
- frais de collecte de la cotisation du paritarisme,
- frais de fonctionnement de l'association paritaire de gestion du paritarisme.

###### c) Financement des actions paritaires :

- frais impartis aux actions définies à l'article 12.4.1.

#### **12.4.3. - ASSOCIATION PARITAIRE DE GESTION DU PARITARISME**

##### **12.4.3.1 - Composition :**

L'association est composée de membres mandatés par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national.

- Collège des employeurs, 5 représentants maxima à répartir entre les organisations patronales représentatives au plan national.
- Collège des salariés, 5 représentants maxima à raison d'un représentant pour chaque organisation syndicale de salariés représentative au plan national.

Chaque représentant employeur ou salarié doit pouvoir justifier de la validité de son mandat lors des réunions.

Les membres de l'association établissent les statuts et un règlement intérieur définissant les modalités de prise en compte des différentes dépenses liées à l'application du présent chapitre et fixant les modalités de gestion des fonds collectés pour présentation et validation de celui-ci par la commission paritaire nationale de la négociation collective.

##### 12.4.3.2. Missions :

- L'association est chargée :
  - 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 les actions définies paritairement.
- Elle est chargée annuellement :
  - de vérifier la conformité de l'utilisation des fonds aux règles définies pour le financement des activités,
  - de tenir une comptabilité et d'établir un budget en début d'année et un bilan en fin d'année,
  - de proposer des schémas de répartition des fonds en vue d'arbitrer entre les demandes des différentes commissions le budget annuel du paritarisme ne pouvant sauf accord être dépassé.
- Les parties contractantes conviennent que les dispositions du présent chapitre y compris le taux et la répartition des cotisations pourront être revues en fonction de l'examen des statistiques portant sur l'utilisation de celui-ci.

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention à durée indéterminée auprès du ministre du travail, de l'emploi et de la cohésion sociale. Elles conditionnent son entrée en vigueur à la dite extension. Un exemplaire en sera déposé au Conseil de Prud'hommes de Paris et à la Direction du Travail compétente.

### **ACCORD NATIONAL DE PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE**

#### **ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord a pour objet la mise en place d'un régime de prévoyance destiné à satisfaire les dispositions de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers pour les entreprises entrant dans le champ d'application territorial et professionnel.

Toutes ses dispositions doivent être interprétées par rapport au texte conventionnel de référence.

#### **ARTICLE 2 – BENEFICIAIRES**

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 cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers.

#### **ARTICLE 3 – CONDITIONS D'ANCIENNETE**

Les garanties définies ci-après sont acquises aux salariés définis à l'article 2 dans les conditions suivantes :

- **Pour les garanties décès, invalidité et frais de santé :** sans condition d'ancienneté dès la date d'embauche du salarié.
- **Pour la garantie incapacité temporaire de travail :**
  - En cas de maladie ou d'accident de la vie privée, les garanties sont acquises à compter du 1er jour suivant la fin de la période d'essai si elle existe
  - En cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail, les garanties sont acquises sans condition d'ancienneté, dès la date d'embauche du salarié.

#### **ARTICLE 4 – RISQUES COUVERTS**

Le présent accord institue au profit des salariés visés par les articles 2 et 3, les garanties suivantes :

- Décès
- Incapacité Temporaire Totale de travail
- Invalidité / Incapacité Permanente.
- Frais de santé

##### **Article 4-1 Garanties décès**

##### **4-1-1 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 .

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. La base ainsi déterminée est revalorisée entre la date de l'arrêt de travail et celle du décès, selon les modalités prévues à l'art 5 du présent Accord.

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<sup>ème</sup> de leur montant.

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

#### **4-1-2 Garantie décès des non cadres**

En cas de décès toutes causes d'un salarié non cadre, 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 : **100 %**
- marié, pacsé ou concubin sans enfant à charge : **150 %**
- toutes situations familiales avec un enfant à charge : **175 %**
- majoration par enfant à charge supplémentaire : **25 %**

La notion familiale "séparé" s'entend de la personne mariée ou pacsée séparée de droit.

De plus, il est versé à chaque enfant à charge au moment du décès (si enfant mineur : à son représentant légal) une rente temporaire d'éducation d'un montant annuel calculé en pourcentage du salaire de référence et évolutif en fonction de l'âge de l'enfant :

- jusqu'à 11 ans révolus : **8 %** par enfant
- de 12 ans à 17 ans révolus : **12 %** par enfant
- de 18 à 25 ans révolus\* : **16 %** par enfant

\*sous conditions : poursuite d'études ou événements assimilés définis à l'article 4.1.6

Les rentes éducation sont versées sans limite de durée en cas d'invalidité reconnue avant le 26<sup>ème</sup> anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie de la Sécurité sociale ou tant que l'enfant bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et est titulaire de la carte d'invalidé civil.

#### **4-1-3 Garantie décès des cadres**

En cas de décès toutes causes d'un salarié cadre, 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 de droit ou de fait.

De plus, il est versé à chaque enfant à charge au moment du décès (si enfant mineur : à son représentant légal) une rente temporaire d'éducation d'un montant annuel calculé en pourcentage du salaire de référence et évolutif en fonction de l'âge de l'enfant :

- jusqu'à 11 ans révolus : **8 %** par enfant
- de 12 ans à 17 ans révolus : **12 %** par enfant
- de 18 à 25 ans révolus\* : **16 %** par enfant

\*sous conditions : poursuite d'études ou événements assimilés définis à l'article 4.1.6

Les rentes éducation sont versées sans limite de durée en cas d'invalidité reconnue avant le 26<sup>ème</sup> anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie de la Sécurité sociale ou tant que l'enfant bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et est titulaire de la carte d'invalidé civil.

#### **4-1-4 Garanties communes cadre et non cadre**

##### A) 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.

##### B) Double effet

En cas de décès du conjoint survivant, du pacsé ou du concubin (sous réserve des conditions prévues à l'art 4-1-5 du présent Accord), qu'il soit simultané ou postérieur au décès du participant, il est versé aux enfants à charge au moment du décès, une somme égale à 100% du capital décès "toutes causes", répartie par parts égales entre eux.

#### 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 article 4.3.3)

Un participant est considéré en état d'invalidité absolue et définitive s'il est classé avant l'âge de 60 ans :

- soit invalide 3ème catégorie au titre de l'Article L341.4 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.

#### C) Décès en mission rapatriement de corps

En cas de décès survenant au cours d'un déplacement professionnel en France métropolitaine (y compris Corse), les frais suivants sont pris en charge :

- frais de rapatriement du corps, calculés sur la base des frais réels et dans la limite de 50% du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (soit 1.258 € en 2005).
- frais de déplacement d'un proche de l'assuré (conjoint, concubin, pacsé, frère, sœur, ascendant, descendant), calculés sur la base des frais réels et dans la limite du prix d'un trajet aller-retour 2ème classe SNCF pour la France métropolitaine (ou frais réels dans la limite de 20% du PMSS pour la Corse, soit 504 € en 2005).

#### **4-1-5 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 déclaré fiscalement comme tel depuis plus d'un an, et que le domicile fiscal des deux concubins soit le même,
- le partenaire lié au participant par un Pacte Civil de Solidarité (PACS) depuis plus d'un an.

La condition de durée d'un an dans les deux cas précités est supprimée lorsque des enfants sont nés de cette union et répondent à la définition prévue à l'article 4-1-6 du présent Accord, ou lorsque le fait générateur de la prestation est d'origine accidentelle.

#### **4-1-6 Définition des enfants à charge**

Est réputé à charge du salarié :

- l'enfant légitime, naturel reconnu ou non ou adopté, ainsi que celui de son conjoint, à condition que le salarié ou son conjoint en ait effectivement la charge, c'est à dire s'il pourvoit à ses besoins et assure son entretien directement ou par le biais d'une pension alimentaire, à la date de l'événement couvert et s'il remplit l'une des conditions suivantes :
  - bénéficiaire des prestations Sécurité Sociale sous le numéro d'immatriculation du salarié, ou de son conjoint, sauf pour les enfants de plus de 16 ans déjà immatriculés
  - ne pas avoir dépassé la date anniversaire de ses 26 ans s'il est en apprentissage, en contrat d'alternance ou de professionnalisme, ou s'il est à la recherche d'un premier emploi et inscrit à ce titre à l'ANPE.
  - ne pas avoir dépassé la date anniversaire de ses 28 ans s'il est non salarié, reconnu à charge par l'administration fiscale ou non imposable et s'il justifie de la poursuite d'études secondaires ou supérieures à temps plein dans un établissement public ou privé.

Les conditions d'âge prévues ci-dessus ne sont pas exigées si l'enfant est reconnu en état d'invalidité avant son 26<sup>ème</sup> anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> catégorie de la Sécurité sociale ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et est titulaire de la carte d'invalidité civil.

- l'enfant légitime né ou à naître dans les 300 jours suivant le décès du salarié, conformément aux dispositions des articles 228 et 315 du Code Civil.

#### **4-1-7 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 (s) ou lorsque l'ensemble des bénéficiaires a renoncé ou disparu, dans l'ordre suivant :
  - à son conjoint marié, pacsé ou en concubinage, tel que définis à l'art 4-1-5 ;
  - 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 enfant mineur : à son représentant légal).

#### **4-1-8 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 1er 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'ancien organisme désigné, 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 accord 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 la loi n° 89009 du 31.12.1989, modifiée par la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001.*

#### **Article 4-2 Garanties Incapacité Temporaire de travail**

##### **4-2-1 Définition des garanties**

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, professionnel ou non, le salarié, tel que défini dans les articles 2 et 3 du présent accord, 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 deux périodes d'indemnisation :

- Maintien de salaire, jusqu'au 120<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail,
- Relais maintien de salaire, à compter du 121<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail.

Dans le cas des salariés n'ayant pas effectué un nombre d'heures ouvrant droit aux prestations de la Sécurité Sociale (moins de 200h/trimestre), 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.

##### **4-2-2 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.

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<sup>ème</sup> de leur montant.

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

##### **4-2-3 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 1<sup>er</sup> jour d'arrêt de travail en cas d'accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle ;
- à compter du 4<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

Jusqu'au 120<sup>ème</sup> jour d'arrêt continu, le régime de prévoyance prévoit le versement d'une indemnité maximale calculée sur la base de :

- **82%** du salaire de référence tranche A,
- **90%** du salaire de référence tranche B,

sous déduction des prestations brutes versées par la Sécurité Sociale (retenues pour leur montant avant prélèvements sociaux).

#### **B ) Relais maintien de salaire**

A compter du 121<sup>ème</sup> jour d'arrêt continu et jusqu'au 1095<sup>ème</sup> jour, le régime de prévoyance prévoit le versement, d'une indemnité maximale calculée sur la base de :

- **78%** du salaire de référence tranche A,
- **80%** du salaire de référence tranche 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 120<sup>ème</sup> 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 40% 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 120<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail continu.

#### **4-2-4 Durée des prestations :**

Les prestations sont versées aussi longtemps que le bénéficiaire perçoit des indemnités journalières de la Sécurité Sociale.

Le versement cesse :

- dès la fin du versement des indemnités journalières de la Sécurité Sociale,
- à la liquidation de la pension de vieillesse de la Sécurité Sociale,
- à la date de reconnaissance par le régime de base d'un état d'incapacité permanente ou d'invalidité,
- au 1095<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail,

### **Article 4-3 Garanties Invalidité / Incapacité Permanente**

#### **4-3-1 Définition des garanties**

En cas d'invalidité reconnue par la Sécurité Sociale en 1<sup>ère</sup>, 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> 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.

#### **4-3-2 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 brut soumis à cotisations sociales au cours des 12 mois civils ayant précédé l'arrêt de travail, revalorisé selon les modalités prévues pour les prestations à l'article 5 du présent Accord, entre la date de l'arrêt de travail et celle du classement en invalidité ou en incapacité permanente.

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<sup>ème</sup> de leur montant.

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

#### **4-3-3 Montant des prestations**

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

Le montant annuel brut de la rente versée, sous déduction des prestations brutes de la Sécurité Sociale <sup>1</sup> et de toute rémunération d'activité professionnelle, est égal à :

---

<sup>1</sup> Sauf prestation majoration pour l'assistance d'une tierce personne attribuée par la Sécurité Sociale

En cas d'invalidité classée en 2<sup>ème</sup> catégorie ou 3<sup>ème</sup> catégorie

- **75%** du salaire de référence tranche A,
- **78%** du salaire de référence tranche B,

En cas d'invalidité classée en 1<sup>ère</sup> catégorie :

- **45 % du salaire de référence tranches A et B**

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

Dans le cas des salariés n'ayant pas effectué un nombre d'heures ouvrant droit aux prestations de la Sécurité Sociale (moins de 200h/trimestre), 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 d'un montant brut annuel de

- 75 % du salaire de référence, sous déduction des prestations brutes de la Sécurité Sociale <sup>1</sup>.

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

#### **4-3-4 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),
- au 60<sup>ème</sup> anniversaire du bénéficiaire de la rente, sous réserve de modification des dispositions légales concernant les pensions de retraite des invalides.

<sup>1</sup> Sauf prestation majoration pour l'assistance d'une tierce personne attribuée par la Sécurité Sociale

#### **Article 4-4 Règle de cumul commune aux articles 4-2 et 4-3**

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 3<sup>ème</sup> catégorie n'entre pas dans ce calcul.

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

Les participants doivent fournir à l'organisme désigné toute information utile pour permettre de vérifier le respect de ces dispositions. Si le salarié refuse de fournir les informations, l'organisme désigné peut suspendre les prestations jusqu'à régularisation.

### **ARTICLE 5 - REVALORISATION DES PRESTATIONS**

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

En cas de changement d'organisme gestionnaire des garanties, 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 gestionnaire, la revalorisation des prestations rente éducation sera poursuivie par l'organisme assureur de cette garantie, mentionné à l'art 8 du présent Accord.

### **ARTICLE 6 - GARANTIE FRAIS DE SANTE**

#### **6-1 Bénéficiaires**

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

Par famille, il faut entendre :

- Le conjoint salarié ou non tel que défini à l'article 4-1-5 du présent Accord,
- Les enfants à charge du participant tels que définis à l'art 4-1-6 du présent Accord.

Pour les personnes visées ci-dessus, les droits à garantie sont ouverts pour tous les frais engagés au cours de la période de garantie telle que définie ci-dessus à l'article 3, et ce, quelle que soit la date de la maladie ou de l'accident qui est à l'origine des soins.

#### **6-2 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.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme gestionnaire dans les six mois suivant la rupture du contrat de travail ou le décès du participant. Ils seront informés en temps utile par l'organisme gestionnaire du régime

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

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

#### **6-3 Conditions de la garantie frais de santé :**

Sont exclus 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 terme de prescription.

#### **6-4 Tableau des garanties (hors Alsace-Moselle)**

Les remboursements mentionnés dans le tableau ci-après intègrent pour certains les prestations de la Sécurité Sociale, en fonction des conditions d'indemnisation de la sécurité sociale en vigueur à la date de conclusion du présent accord. La diminution ultérieure de l'indemnisation de la sécurité sociale ne sera en aucun cas compensée ; il en résultera une diminution corrélative de la couverture complémentaire.

En tout état de cause, le cumul des prestations versées à un salarié au titre des régimes Sécurité Sociale et complémentaire ne peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés.

Hospitalisation Chirurgicale et Médicale	Etablissements conventionnés : 100 % des Frais Réels <sup>(1)</sup> Etablissements non conventionnés : 85 % des Frais Réels <sup>(1)</sup>
Frais d'Accompagnement	100 % des Frais Réels dans la limite de 45 € par jour
Chambre Particulière	100 % des Frais Réels dans la limite de 45 € par jour
Forfait Hospitalier	100% des Frais Réels
Prime de naissance ou d'adoption (doublée en cas de naissance ou d'adoption gémellaire).	160 €
Consultations, visites : généraliste ou spécialiste	30% BR
Frais d'électroradiologie et radiothérapie	30% BR
Analyses et auxiliaires médicaux	40% BR
Actes de spécialité, petite chirurgie	30% BR
Frais de déplacement	30% BR
Soins Dentaires	30% BR
Prothèses diverses, Orthopédie	35% BR
Frais de Transport	35% BR
Frais Pharmaceutiques	Vignettes blanches 35% BR / Vignettes bleues 65% BR
Prothèses dentaires remboursées ou non par la Sécurité Sociale	100 % des Frais Réels <sup>(2)</sup> , dans la limite de 75 % BR
Orthodontie remboursée par la Sécurité Sociale	100 % des Frais Réels <sup>(1)</sup> , dans la limite de 75 % BR
Frais d'Optique : verres, montures et lentilles cornéennes prises en charge ou non par la Sécurité Sociale (y compris jetables)	100 % des Frais Réels <sup>(1)</sup> , dans la limite d'un plafond annuel par bénéficiaire égal à 80 €
Cures Thermales remboursées par la Sécurité Sociale (soins et hébergement)	100 % des Frais Réels <sup>(1)</sup> , dans la limite d'un plafond annuel par bénéficiaire égal à 110 €
Frais d'Obsèques en cas de décès du participant, de son conjoint, ou d'un enfant à charge.	160 € par personne décédée.

BR Base de Remboursement = tarif servant de base au remboursement de la sécurité sociale

(1) sous déduction des prestations réelles de la Sécurité Sociale

(2) sous déduction des prestations réelles ou reconstituées de la Sécurité Sociale

### **6-5. Régime optionnel**

Au delà du régime obligatoire, les salariés peuvent adhérer individuellement auprès de l'organisme gestionnaire à un régime de garantie frais de santé plus favorable. A cet effet, les partenaires sociaux ont négocié des options permettant ce choix et des taux de cotisations aménagés dont le prélèvement sera effectué par l'employeur.

Ce choix pourra également être fait collectivement au niveau de l'entreprise ou du cabinet par voie d'accord ou de décision unilatérale.

(voir tableau en annexe 2)

### **6-6 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 ayant droits relevant du Régime local Alsace Moselle, l'organisme désigné tient 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 régime

de base et 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 dans l'annexe 1 au présent Accord intitulée « garantie frais de santé des salariés et ayant droits bénéficiaires du régime local Alsace-Moselle ».

## **ARTICLE 7 – CONDITIONS DE SUSPENSION DES GARANTIES**

Le bénéfice des garanties du présent Accord est suspendu de plein droit pour les participants qui sont dans les cas suivants :

congé sabbatique visé à l'article L. 122.32.17 et suivants du Code du travail,  
congé parental d'éducation visé à l'article L. 122.28.12 et suivants du Code du travail,  
congé pour création d'entreprise visé à l'article L. 122.32.12 et suivants du Code du travail,  
journée d'appel pour la défense, périodes d'exercices militaires, de mobilisation, de captivité.

La suspension des garanties 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 trois mois suivant la reprise. A défaut, la garantie ne prendra effet qu'à compter de la réception par l'organisme désigné de la déclaration de l'adhérent.

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 précités, le salarié qui souhaite maintenir pour l'ensemble de sa famille la couverture frais de santé prévue au titre du présent accord 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), calculées sur la base du dernier salaire perçu avant la suspension du contrat de travail. L'employeur maintiendra dans ce cas l'affiliation du salarié concerné et le versement des cotisations auprès de l'organisme gestionnaire.

## **ARTICLE 8 - MODALITES D'ADHESION**

### **Article 8-1 Organisme gestionnaire**

L'organisme gestionnaire et assureur - sauf rentes éducation - du présent régime de prévoyance complémentaire mis en place dans le cadre de la Convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, topographes, photogrammètres et experts fonciers est l'institution de prévoyance relevant de l'article L. 931.1 du code de la Sécurité Sociale :

***CRI PREVOYANCE (institution membre de IONIS)  
50, Route de la Reine  
BP 85  
92 105 Boulogne Billancourt Cedex***

Pour l'ensemble des garanties définies dans le présent Accord, les modalités de fonctionnement administratif, les exclusions réglementaires et les notices d'information feront l'objet de dispositions inscrites dans le protocole de gestion administrative conclu entre les signataires du présent accord et l'organisme gestionnaire. Ces dispositions qui seront portées à la connaissance des bénéficiaires s'imposeront à eux. Le protocole de gestion signé entre les partenaires sociaux et la CRI Prévoyance est annexé au présent accord.

Pour ce qui concerne la garantie rente 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 la CRI Prévoyance.

### **Article 8-2 Date d'adhésion**

- les entreprises relevant du champ d'activité professionnel visé par le présent Accord, créées après la date d'extension de ce dernier, devront obligatoirement adhérer à l'organisme désigné dans les 2 mois de leur création.
- Le protocole de gestion visé à l'article 8.1. définit les obligations de l'organisme gestionnaire en vue de l'information des entreprises et de la formalisation de leur adhésion.

### **Article 8-3 Clause de sauvegarde**

Les entreprises qui auraient souscrit un régime antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, devront choisir entre :

- Adhérer à l'organisme désigné après dénonciation des contrats souscrits auprès d'autres organismes,

- Maintenir leur ancien contrat au-delà des délais de dénonciation contractuels en 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, à ceux définis dans le présent régime de prévoyance.
- Et en tous cas limiter le montant de la quote-part salariale de la cotisation à celle prévue par le régime obligatoire de la profession. Cette obligation est effective au delà des délais obligatoires permettant l'adaptation ou la dénonciation de leur régime et contrat.

En outre, en cas de résiliation d'un contrat souscrit avant la date d'application du présent régime, et quel qu'en soit le niveau des garanties, les entreprises concernées auront l'obligation de rejoindre le régime de prévoyance mutualisé de la branche professionnelle.

#### **Article 8-4 Mesure transitoire**

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

#### **Article 8-5 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, s'ils bénéficient des prestations du régime de Sécurité Sociale sans être indemnisés au titre d'un régime de prévoyance complémentaire, l'organisme désigné prendra en charge le versement des prestations complémentaires dans les conditions prévues au titre du présent régime. Cependant, cette disposition ne sera accordée qu'aux entreprises qui adhéreront au présent régime au plus tard à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2007. Au delà de cette, 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, s'ils bénéficient des prestations du régime de Sécurité Sociale et de prestations complémentaires au titre d'un précédent régime de prévoyance, l'organisme désigné ne prendra en charge que la revalorisation des prestations en cours de service, dans la mesure où la revalorisation n'est pas garantie par le précédent organisme assureur.

Les indemnités accordées par le Gestionnaire désigné 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. L'organisme désigné étudiera l'impact de ce maintien et à l'issue des premières années de gestion du régime, soumettra éventuellement à la Commission paritaire de gestion les conditions de son financement.

### **ARTICLE 9 – DUREE DE L'ACCORD / DATE D'EFFET**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet dès sa date de signature, date à partir de laquelle il sera soumis à la procédure d'extension ; toutefois, il ne sera opposable aux entreprises, adhérentes ou non au syndicat patronal signataire, qu'à compter du premier jour de premier mois suivant son extension.

En toute hypothèse, la signature du présent accord a été expressément conditionnée à l'acceptation par la CRI PREVOYANCE et l'OCIRP de couvrir les garanties définies, aux conditions tarifaires fixées à l'article 13. A défaut de cette acceptation l'accord collectif n'aurait pas été conclu.

En conséquence, au cas où l'un et/ou l'autre des assureurs résilierait le protocole de gestion, le présent accord serait purement et simplement caduc ; il cesserait de s'appliquer au jour de cessation des effets du/des contrat(s) d'assurance.

Les signataires du présent accord seraient alors réunis, sans délai, afin d'examiner la situation

### **ARTICLE 10 – REVISION / DENONCIATION**

#### **Article 10.1.**

L'accord peut être révisé dans les conditions fixées à l'article L 132.7 du Code du Travail. La partie à l'origine de la proposition de révision devra informer les autres signataires cinq mois au moins avant le 31 décembre de chaque année en transmettant les raisons de sa demande de révision et le projet de modification sollicitée. Une réunion de la commission paritaire nationale de négociation sera alors convoquée sous un mois maximum.

La révision de l'accord entraînant modification du contrat d'assurance sera conditionnée à la révision de celui-ci. La modification des garanties et/ou des prestations sont opposables aux bénéficiaires éventuels des prestations.

#### **Article 10.2.**

Le présent accord peut être dénoncé ou remis en cause dans les conditions fixées par l'article L 132.8 du Code du Travail.

Pendant le délai de 5 mois visé ci-dessus les parties entreprendront des négociations en vue de conclure un accord de substitution. A défaut d'accord substitutif, lui-même conditionné à son assurance auprès d'un organisme conventionnellement

retenu, le régime cessera de s'appliquer à la date de cessation des effets du contrat avec l'organisme assureur désigné pour le présent accord, ceci compte tenu de la l'indissociabilité du régime et du ou des contrat(s) d'assurance. En cas de résiliation du/des contrat(s) d'assurance, l'assureur restera tenu de verser les prestations en cours de service et de maintenir les garanties décès au profit des bénéficiaires des prestations incapacité ou invalidité à la date d'effet de la résiliation du/des contrat(s). De même, l'assureur sera tenu de verser les rentes invalidité éventuellement dues au profit du bénéficiaire dont l'incapacité sera antérieure à la date d'effet de la résiliation.

### **Article 10.3.**

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 cinq ans.

## **ARTICLE 11 - COMMISSION PARITAIRE DE GESTION DU REGIME DE PREVOYANCE**

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

### **Article 11-1 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 Accord, notamment, l'étude et l'analyse du rapport d'information sur les comptes des résultats globaux du régime qui doit être fourni par l'organisme désigné 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, tant au niveau des prestations qu'à celui des cotisations, ainsi qu'à étudier et valider toutes propositions de modifications du régime de prévoyance émises par l'organisme désigné. Elle peut demander à ce dernier des précisions et informations complémentaires d'ordre économique, financier, social nécessaires à l'appréciation de l'application du présent accord, et/ou à l'étude de l'équilibre financier du régime dans son ensemble. Elle est également habilitée à réexaminer le choix de l'organisme désigné.

### **Article 11-2 Composition et fonctionnement :**

La Commission paritaire de gestion est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord, et de représentants des organisations syndicales patronales également signataires en nombre égal à celui des représentants des salariés.

La Commission est présidée alternativement par un représentant des organisations syndicales de salariés et représentant des organisations syndicales 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 de l'organisme assureur.

Les décisions sont prises à la majorité simple.

Les frais salaires et charges liés à la participation des membres de la Commission paritaire de gestion sont pris en charge par l'organisme désigné sur présentation des justificatifs.

## **ARTICLE 12 - OBLIGATIONS DES ENTREPRISES ADHERENTES ET DES SALARIES**

L'organisme désigné réalise 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 l'organisme désigné et devra être remise à chaque salarié par l'entreprise adhérente. La preuve de la remise de la notice au salarié 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 l'organisme désigné, et remettre toutes pièces justificatives nécessaires dont la confidentialité leur est garantie.

## **ARTICLE 13 - FINANCEMENT DU REGIME**

### **13-1 Assiette de calcul des cotisations**

Les cotisations sont exprimées en pourcentages du salaire annuel brut déclaré à l'URSSAF par l'adhérent dans la limite des tranches A et B.

### **13-2 Paiement des cotisations**

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.

### **13-3 Salariés non cadres (hors Alsace-Moselle)**

La cotisation des garanties Décès, Incapacité Temporaire, Invalidité et Frais de santé, est égale à 4,80 % du salaire annuel brut tranche A et 6,15 % du salaire annuel brut tranche B.

<b>GARANTIES</b>	<i>Part employeur</i>		<i>Part salarié</i>		<i>Ensemble</i>	
	<b>TA</b>	<b>TB</b>	<b>TA</b>	<b>TB</b>	<b>TA</b>	<b>TB</b>
<i>Capital décès</i>	0,19 %	0,19 %	0,19 %	0,19 %	0,38 %	0,38 %
<i>Rente éducation en cas de décès</i>	0,02 %	0,02 %	0,21 %	0,21 %	0,23 %	0,23 %
<i>Incapacité Temporaire Maintien de Salaire (jusqu'au 120<sup>ème</sup> jour)</i>	0,49 %	1,01 %			0,49 %	1,01 %
<i>Couverture des charges sociales patronales (jusqu'au 120<sup>ème</sup> jour)</i>	0,20 %	0,41 %			0,20 %	0,41 %
<i>Incapacité Temporaire Longue Maladie (121<sup>ème</sup> au 1095<sup>ème</sup> jour)</i>			0,18 %	0,36 %	0,18 %	0,36 %
<i>Invalidité / Incapacité Permanente</i>	0,10 %	0,19 %	0,10 %	0,45 %	0,20 %	0,64 %
<b>SOUS TOTAL DECES / ARRET DE TRAVAIL</b>	<b>1,00 %</b>	<b>1,82 %</b>	<b>0,68 %</b>	<b>1,21 %</b>	<b>1,68 %</b>	<b>3,03 %</b>
<i>Garantie Frais de santé (hors Alsace-Moselle)</i>	1,87 %	1,87 %	1,25 %	1,25 %	3,12%	3,12%
<b>TOTAL PREVOYANCE</b>	<b>2,87 %</b>	<b>3,69 %</b>	<b>1,93 %</b>	<b>2,46 %</b>	<b>4,80 %</b>	<b>6,15 %</b>

### **13-4 Cotisations cadres (hors Alsace-Moselle)**

La cotisation des garanties Décès, Incapacité Temporaire, Invalidité et Frais de santé, est égale à 5,37 % du salaire annuel brut tranche A et 6,72 % du salaire annuel brut tranche B.

<b>GARANTIES</b>	<i>Part employeur</i>		<i>Part salarié</i>		<i>Ensemble</i>	
	<b>TA</b>	<b>TB</b>	<b>TA</b>	<b>TB</b>	<b>TA</b>	<b>TB</b>
<i>Capital décès</i>	0,53 %	0,53 %	0,42 %	0,42 %	0,95 %	0,95 %
<i>Rente éducation en cas de décès</i>	0,02 %	0,02 %	0,21 %	0,21 %	0,23 %	0,23 %
<i>Incapacité Temporaire Maintien de Salaire (jusqu'au 120<sup>ème</sup> jour)</i>	0,49 %	1,01 %			0,49 %	1,01 %
<i>Couverture des charges sociales patronales (jusqu'au 120<sup>ème</sup> jour)</i>	0,20 %	0,41 %			0,20 %	0,41 %
<i>Incapacité Temporaire Longue Maladie (121<sup>ème</sup> au 1095<sup>ème</sup> jour)</i>			0,18 %	0,36 %	0,18 %	0,36 %
<i>Invalidité / Incapacité Permanente</i>	0,10 %	0,19 %	0,10 %	0,45 %	0,20 %	0,64 %
<b>SOUS TOTAL DECES / ARRET DE TRAVAIL</b>	<b>1,34 %</b>	<b>2,16 %</b>	<b>0,91%</b>	<b>1,44 %</b>	<b>2,25 %</b>	<b>3,60 %</b>
<i>Garantie Frais de santé (hors Alsace-Moselle)</i>	1,87 %	1,87 %	1,25 %	1,25%	3,12 %	3,12 %
<b>TOTAL PREVOYANCE</b>	<b>3,21%</b>	<b>4,03 %</b>	<b>2,16%</b>	<b>2,69 %</b>	<b>5,37 %</b>	<b>6,72 %</b>

### **13-5 Bénéficiaires du régime de base de l'assurance maladie en Alsace-Moselle**

Les salariés et leurs ayant droits relevant du régime local Alsace-Moselle bénéficient de conditions particulières (prestations et cotisations) mentionnées dans l'annexe 1 au présent Accord intitulée « garantie frais de santé des salariés et ayant droits bénéficiaires du régime local Alsace-Moselle ».

### **13-6 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 accord soit conclu, dans la stricte proportion des résultats techniques du régime et après approbation de la commission paritaire de gestion sous réserve que l'augmentation ne dépasse pas 10% du montant de la cotisation antérieure. Dans la même limite, la commission paritaire de gestion pourra décider, pour éviter une augmentation des cotisations, de diminuer, à due concurrence actuarielle, les garanties.

**ARTICLE 14 – DIFFICULTE D'INTERPRETATION DE L'ACCORD**

La CPNNC, examinera les difficultés d'application du présent accord qui lui seront soumises en vue de leur règlement.

**ARTICLE 15 - EXTENSION**

Le présent accord sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Les parties conviennent de demander au Ministère chargé de la Sécurité Sociale et au Ministère chargé du Budget l'extension du présent accord, afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers et ce, en application de l'article L.911-3 du code de la Sécurité Sociale.

FAIT A PARIS, le 13 octobre 2005

Organisation d'employeurs



*G. REIGNER / SNEPPIM*

UNGE Serge GARRIGOU

OCTOBRE 2005 – VERSION DEFINITIVE

Organisations représentatives des salariés

FATI-NAT-TP CFTC  
*[Signature]*  
FNCB fed SYNTAU

*[Signature]*  
CFE-CGC-BTP  
S. BALLOT P. LAUNE

*[Signature]* *[Signature]*  
CGT J.M. MARCQ

*[Signature]*

108

*[Signature]*

## **ACCORD NATIONAL DE PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE**

### **ANNEXE 1 : GARANTIE FRAIS DE SANTE DES SALARIES ET AYANT DROITS BENEFICIAIRES DU REGIME LOCAL ALSACE – MOSELLE.**

#### **1. Principe**

La présente annexe a pour objet de définir les conditions de prise en charge des garanties frais de santé du régime de prévoyance complémentaire au profit de salariés et de leurs ayant droits relevant du Régime local Alsace Moselle. Il est tenu compte des dispositions spécifiques prévues par le Code de la Sécurité Sociale pour cette zone géographique. Les cotisations et les prestations prévues par l'accord de prévoyance sont réduites en conséquence afin de maintenir un niveau de couverture régime de base et complémentaire identique pour tout salarié relevant du champs d'application de l'accord de prévoyance, quel que soit le département dans lequel il exerce ses fonctions.

#### **2. Tableau des garanties obligatoire (Alsace-Moselle)**

Les remboursements mentionnés dans le tableau ci-après intègrent pour certains les prestations de la Sécurité Sociale, en fonction des conditions d'indemnisation de la sécurité sociale en vigueur à la date de conclusion de l'accord de prévoyance. La diminution ultérieure de l'indemnisation de la sécurité sociale (régime de base ou régime local) ne sera en aucun cas compensée ; il en résultera une diminution corrélative de la couverture complémentaire.

En tout état de cause, le cumul des prestations versées à un salarié au titre des régimes Sécurité Sociale et complémentaire ne peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés.

**Cf. tableau page suivante.**

**Tableau des garanties obligatoires (suite)**

Hospitalisation Chirurgicale et Médicale	Etablissements conventionnés : 100 % des Frais Réels <sup>(1)</sup> Etablissements non conventionnés : 85 % des Frais Réels <sup>(1)</sup>
Frais d'Accompagnement	100 % des Frais Réels dans la limite de 45 euros par jour
Chambre Particulière	100 % des Frais Réels dans la limite de 45 euros par jour
Forfait Hospitalier	Pris en charge par le régime local Alsace-Moselle
Prime de naissance ou d'adoption (doublée en cas de naissance ou d'adoption gémellaire).	160 €
Consultations, visites : généraliste ou spécialiste Frais d'électroradiologie et radiothérapie Analyses et auxiliaires médicaux Actes de spécialité, petite chirurgie Frais de déplacement Soins Dentaires	} 10% BR
Prothèses diverses, Orthopédie	10% BR
Frais de Transport	Pris en charge par le régime local Alsace-Moselle
Frais Pharmaceutiques (vignettes blanches ou bleues)	10% BR
Prothèses dentaires remboursées ou non par la Sécurité Sociale	100 % des Frais Réels <sup>(2)</sup> , dans la limite de 55 % BR
Orthodontie remboursée par la Sécurité Sociale	100 % des Frais Réels <sup>(1)</sup> , dans la limite de 55 % BR
Frais d'Optique : verres, montures et lentilles cornéennes prises en charge ou non par la Sécurité Sociale (y compris jetables)	100 % des Frais Réels <sup>(1)</sup> , dans la limite d'un plafond annuel par bénéficiaire égal à 80 €
Cures Thermales remboursées par la Sécurité Sociale (soins et hébergement)	100 % des Frais Réels <sup>(1)</sup> , dans la limite d'un plafond annuel par bénéficiaire égal à 110 €
Frais d'Obsèques en cas de décès du participant, de son conjoint, ou d'un enfant à charge.	160 € par personne décédée.

BR Base de Remboursement = tarif servant de base au remboursement de la sécurité sociale

(1) sous déduction des prestations réelles de la Sécurité Sociale (régime de base et régime local)

(2) sous déduction des prestations réelles ou reconstituées de la Sécurité Sociale (régime de base et régime local).

**3. Régime optionnel**

Au delà du régime obligatoire, les salariés peuvent adhérer individuellement auprès de l'organisme gestionnaire à un régime de garantie frais de santé plus favorable. A cet effet, les partenaires sociaux ont négocié des options permettant ce choix et des taux de cotisations aménagés dont le prélèvement sera effectué par l'employeur.

Ce choix pourra également être fait collectivement au niveau de l'entreprise ou du cabinet par voie d'accord ou de décision unilatérale.

(voir tableaux en annexe 2 à l'accord de prévoyance)

**4. Financement du régime**

**4-1 Assiette de calcul des cotisations**

Les cotisations sont exprimées en pourcentages du salaire annuel brut déclaré à l'URSSAF par l'adhérent dans la limite des tranches A et B.

#### 4-2 Paiement des cotisations

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.

#### 4-3 Salariés non cadres (régime local Alsace-Moselle)

La cotisation des garanties Décès, Incapacité Temporaire, Invalidité et Frais de santé, est égale à 3,05 % du salaire annuel brut tranche A et 4,40 % du salaire annuel brut tranche B.

GARANTIES	Part employeur		Part salarié		Ensemble	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Capital décès	0,19 %	0,19 %	0,19 %	0,19 %	0,38 %	0,38 %
Rente éducation en cas de décès	0,02 %	0,02 %	0,21 %	0,21 %	0,23 %	0,23 %
Incapacité Temporaire Maintien de Salaire (jusqu'au 120 <sup>ème</sup> jour)	0,49 %	1,01 %			0,49 %	1,01 %
Couverture des charges sociales patronales (jusqu'au 120 <sup>ème</sup> jour)	0,20 %	0,41 %			0,20 %	0,41 %
Incapacité Temporaire Longue Maladie (121 <sup>ème</sup> au 1095 <sup>ème</sup> jour)			0,18 %	0,36 %	0,18 %	0,36 %
Invalidité / Incapacité Permanente	0,10 %	0,19 %	0,10 %	0,45 %	0,20 %	0,64 %
<b>SOUS TOTAL DECES / ARRET DE TRAVAIL</b>	<b>1,00 %</b>	<b>1,82 %</b>	<b>0,68 %</b>	<b>1,21 %</b>	<b>1,68 %</b>	<b>3,03 %</b>
Garantie Frais de santé (Alsace-Moselle)	0,82 %	0,82 %	0,55 %	0,55 %	1,37%	1,37%
<b>TOTAL PREVOYANCE</b>	<b>1,82 %</b>	<b>2,64 %</b>	<b>1,23 %</b>	<b>1,76 %</b>	<b>3,05 %</b>	<b>4,40 %</b>

#### 4-4 Cotisations cadres (régime local Alsace-Moselle)

La cotisation des garanties Décès, Incapacité Temporaire, Invalidité et Frais de santé, est égale à 3,62 % du salaire annuel brut tranche A et 4,97 % du salaire annuel brut tranche B.

GARANTIES	Part employeur		Part salarié		Ensemble	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Capital décès	0,53 %	0,53 %	0,42 %	0,42 %	0,95 %	0,95 %
Rente éducation en cas de décès	0,02 %	0,02 %	0,21 %	0,21 %	0,23 %	0,23 %
Incapacité Temporaire Maintien de Salaire (jusqu'au 120 <sup>ème</sup> jour)	0,49 %	1,01 %			0,49 %	1,01 %
Couverture des charges sociales patronales (jusqu'au 120 <sup>ème</sup> jour)	0,20 %	0,41 %			0,20 %	0,41 %
Incapacité Temporaire Longue Maladie (121 <sup>ème</sup> au 1095 <sup>ème</sup> jour)			0,18 %	0,36 %	0,18 %	0,36 %
Invalidité / Incapacité Permanente	0,10 %	0,19 %	0,10 %	0,45 %	0,20 %	0,64 %
<b>SOUS TOTAL DECES / ARRET DE TRAVAIL</b>	<b>1,34 %</b>	<b>2,16 %</b>	<b>0,91 %</b>	<b>1,44 %</b>	<b>2,25 %</b>	<b>3,60 %</b>
Garantie Frais de santé (Alsace-Moselle)	0,82 %	0,82 %	0,55 %	0,55 %	1,37%	1,37%
<b>TOTAL PREVOYANCE</b>	<b>2,17 %</b>	<b>2,98 %</b>	<b>1,46 %</b>	<b>1,99 %</b>	<b>3,62 %</b>	<b>4,97 %</b>

#### 4-5 Révision du financement

Les taux des cotisations seront révisés dans les conditions prévues à l'article 13-6 de l'accord de prévoyance de la branche.

## **ACCORD NATIONAL DE PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE**

### **ANNEXE 2 : GARANTIES OPTIONNELLES FRAIS DE SANTE.**

#### **1. Principe**

La présente annexe a pour objet de définir les conditions de prise en charge des garanties frais de santé optionnelles qui peuvent s'ajouter aux garanties minimums prévues par l'accord national de prévoyance.

Les salariés peuvent adhérer individuellement pour ces garanties optionnelles auprès de l'organisme gestionnaire désigné à l'article 8-1 de l'accord national de prévoyance. A cet effet, les partenaires sociaux ont négocié des options permettant ce choix et des taux de cotisations aménagés dont le prélèvement sera effectué par l'employeur.

Ce choix pourra également être fait collectivement au niveau de l'entreprise ou du cabinet par voie d'accord ou de décision unilatérale.

#### **2. Tableaux des garanties optionnelles hors Alsace-Moselle**

Les remboursements mentionnés dans les tableaux ci-après intègrent pour certains les prestations de la Sécurité Sociale, en fonction des conditions d'indemnisation de la sécurité sociale en vigueur à la date de conclusion de l'accord de prévoyance. La diminution ultérieure de l'indemnisation de la sécurité sociale ne sera en aucun cas compensée ; il en résultera une diminution corrélative de la couverture complémentaire.

En tout état de cause, le cumul des prestations versées à un salarié au titre des régimes Sécurité Sociale et complémentaires ne peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés.

**Cf. tableaux pages suivantes.**

## 2.1 Option 1 (hors Alsace-Moselle)

BR Base de Remboursement = tarif servant de base au remboursement de la sécurité sociale

<b>POSTES DE SOINS (HORS ALSACE-MOSELLE)</b>	<b>REMBOURSEMENT COMPLEMENTAIRE OPTION 1</b> (y compris régime complémentaire minimum prévu par l'accord national de prévoyance de la branche professionnelle)
Hospitalisation Chirurgicale et Médicale	Etablissements conventionnés : 100 % des Frais Réels <sup>(1)</sup> Etablissements non conventionnés : 85 % des Frais Réels <sup>(1)</sup>
Frais d'Accompagnement	100 % des Frais Réels dans la limite de 45 € par jour
Chambre Particulière	100 % des Frais Réels dans la limite de 45 € par jour
Forfait Hospitalier	100% des Frais Réels
Prime de naissance ou d'adoption (doublée en cas de naissance ou d'adoption gémellaire).	<b>230 €</b>
Consultations, visites : généraliste ou spécialiste	<b>100% BR</b>
Frais d'électroradiologie et radiothérapie	<b>100% BR</b>
Analyses et auxiliaires médicaux	<b>100% BR</b>
Actes de spécialité, petite chirurgie	<b>100% BR</b>
Frais de déplacement	<b>100% BR</b>
Soins Dentaires	<b>100% BR</b>
Prothèses diverses, Orthopédie	<b>100% BR</b>
Frais de Transport	35% BR
Frais Pharmaceutiques	Vignettes blanches 35% BR / Vignettes bleues 65% BR
Prothèses dentaires remboursées ou non par la Sécurité Sociale	100 % des Frais Réels <sup>(2)</sup> , dans la limite de <b>100 % BR</b>
Orthodontie remboursée par la Sécurité Sociale	100 % des Frais Réels <sup>(1)</sup> , dans la limite de <b>100 % BR</b>
Frais d'Optique : verres, montures et lentilles cornéennes prises en charge ou non par la Sécurité Sociale (y compris jetables)	100 % des Frais Réels <sup>(1)</sup> , dans la limite d'un plafond annuel par bénéficiaire égal à <b>125 €</b>
Cures Thermales remboursées par la Sécurité Sociale (soins et hébergement)	100 % des Frais Réels <sup>(1)</sup> , dans la limite d'un plafond annuel par bénéficiaire égal à <b>125 €</b>
Frais d'Obsèques en cas de décès du participant, de son conjoint, ou d'un enfant à charge.	<b>230 €</b> par personne décédée.

(3) sous déduction des prestations réelles de la Sécurité Sociale

(4) sous déduction des prestations réelles ou reconstituées de la Sécurité Sociale

## 2.2 Option 2 (hors Alsace-Moselle)

BR Base de Remboursement = tarif servant de base au remboursement de la sécurité sociale

<b>POSTES DE SOINS (HORS ALSACE-MOSELLE)</b>	<b>REMBOURSEMENT COMPLEMENTAIRE OPTION 2</b> (y compris régime complémentaire minimum prévu par l'accord national de prévoyance de la branche professionnelle)
Hospitalisation Chirurgicale et Médicale	Etablissements conventionnés : 100 % des Frais Réels <sup>(1)</sup> Etablissements non conventionnés : 85 % des Frais Réels <sup>(1)</sup>
Frais d'Accompagnement	100 % des Frais Réels dans la limite de 45 € par jour
Chambre Particulière	100 % des Frais Réels dans la limite de 45 € par jour
Forfait Hospitalier	100% des Frais Réels
Prime de naissance ou d'adoption (doublée en cas de naissance ou d'adoption gémellaire).	<b>385 €</b>
Consultations, visites : généraliste ou spécialiste	<b>250% BR</b>
Frais d'électroradiologie et radiothérapie	<b>250% BR</b>
Analyses et auxiliaires médicaux	<b>250% BR</b>
Actes de spécialité, petite chirurgie	<b>250% BR</b>
Frais de déplacement	<b>250% BR</b>
Soins Dentaires	<b>250% BR</b>
Prothèses diverses, Orthopédie	<b>250% BR</b>
Frais de Transport	35% BR
Frais Pharmaceutiques	Vignettes blanches 35% BR / Vignettes bleues 65% BR
Prothèses dentaires remboursées ou non par la Sécurité Sociale	100 % des Frais Réels <sup>(2)</sup> , dans la limite de <b>250 % BR</b> et d'un plafond annuel par bénéficiaire de <b>1525 €</b> .
Orthodontie remboursée par la Sécurité Sociale	100 % des Frais Réels <sup>(1)</sup> , dans la limite de <b>250 % BR</b> et d'un plafond annuel par bénéficiaire de <b>1525 €</b> .
Frais d'Optique : verres, montures et lentilles cornéennes prises en charge ou non par la Sécurité Sociale (y compris jetables)	100 % des Frais Réels <sup>(1)</sup> , dans la limite d'un plafond annuel par bénéficiaire égal à <b>305 €</b>
Cures Thermales remboursées par la Sécurité Sociale (soins et hébergement)	100 % des Frais Réels <sup>(1)</sup> , dans la limite d'un plafond annuel par bénéficiaire égal à <b>305 €</b>
Frais d'Obsèques en cas de décès du participant, de son conjoint, ou d'un enfant à charge.	<b>385 €</b> par personne décédée.

(1) sous déduction des prestations réelles de la Sécurité Sociale

(2) sous déduction des prestations réelles ou reconstituées de la Sécurité Sociale

### 3. Financement du régime (hors Alsace-Moselle)

#### 3-1 Assiette de calcul des cotisations

Les cotisations sont exprimées en pourcentages du salaire annuel brut déclaré à l'URSSAF par l'adhérent dans la limite des tranches A et B.

### **3-2 Paiement des cotisations**

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.

### **3-3 Salariés cadres et non cadres (hors Alsace-Moselle)**

<b>OPTION 1 (hors Alsace-Moselle)</b>	<b>Part employeur</b>		<b>Part salarié</b>		<b>Ensemble</b>	
	<b>TA</b>	<b>TB</b>	<b>TA</b>	<b>TB</b>	<b>TA</b>	<b>TB</b>
Régime minimum obligatoire (rappel)	1,87 %	1,87 %	1,25 %	1,25 %	3,12 %	3,12 %
Option 1	A définir dans l'entreprise				+1,14 %	+ 1,14 %

<b>TOTAL REGIME MINIMUM + OPTION 1</b>					<b>4,26 %</b>	<b>4,26 %</b>
--	--	--	--	--	---------------	---------------

<b>OPTION 2 (Hors Alsace-Moselle)</b>	<b>Part employeur</b>		<b>Part salarié</b>		<b>Ensemble</b>	
	<b>TA</b>	<b>TB</b>	<b>TA</b>	<b>TB</b>	<b>TA</b>	<b>TB</b>
Régime minimum obligatoire (rappel)	1,87 %	1,87 %	1,25 %	1,25 %	3,12 %	3,12 %
Option 2	A définir dans l'entreprise				+ 2,58 %	+ 2,58 %
<b>TOTAL REGIME MINIMUM + OPTION 2</b>					<b>5,70 %</b>	<b>5,70 %</b>

### **3-4 Révision du financement**

Les taux des cotisations seront révisés dans les conditions prévues à l'art 13-6 de l'accord de prévoyance de la branche.

### **4. Tableaux des garanties optionnelles Alsace-Moselle**

Les remboursements mentionnés dans les tableaux ci-après intègrent pour certains les prestations de la Sécurité Sociale, en fonction des conditions d'indemnisation de la sécurité sociale en vigueur à la date de conclusion de l'accord de prévoyance du 2005. La diminution ultérieure de l'indemnisation de la sécurité sociale (régime de base ou régime local) ne sera en aucun cas compensée ; il en résultera une diminution corrélative de la couverture complémentaire.

En tout état de cause, le cumul des prestations versées à un salarié au titre des régimes Sécurité Sociale et complémentaires ne peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés.

#### **4.1 Option 1 (Alsace-Moselle)**

BR Base de Remboursement = tarif servant de base au remboursement de la sécurité sociale

- (1) sous déduction des prestations réelles de la Sécurité Sociale (régime de base et régime local)
- (2) sous déduction des prestations réelles ou reconstituées de la Sécurité Sociale (régime de base et régime local).

<b>POSTES DE SOINS (ALSACE-MOSELLE)</b>	<b>REMBOURSEMENT COMPLEMENTAIRE OPTION 1</b> (y compris régime complémentaire minimum prévu par l'accord national de prévoyance de la branche professionnelle)
Hospitalisation Chirurgicale et Médicale	Etablissements conventionnés : 100 % des Frais Réels <sup>(1)</sup> Etablissements non conventionnés : 85 % des Frais Réels <sup>(1)</sup>
Frais d'Accompagnement	100 % des Frais Réels dans la limite de 45 € par jour
Chambre Particulière	100 % des Frais Réels dans la limite de 45 € par jour
Forfait Hospitalier	Pris en charge par le régime local Alsace-Moselle
Prime de naissance ou d'adoption (doublée en cas de naissance ou d'adoption gémellaire).	<b>230 euros</b>
Consultations, visites : généraliste ou spécialiste Frais d'électroradiologie et radiothérapie Analyses et auxiliaires médicaux Actes de spécialité, petite chirurgie Frais de déplacement Soins Dentaires	<b>80% BR</b>
Prothèses diverses, Orthopédie	<b>75% BR</b>
Frais de Transport	Pris en charge par le régime local Alsace-Moselle
Frais Pharmaceutiques (vignettes blanches ou bleues)	10% BR
Prothèses dentaires remboursées ou non par la Sécurité Sociale	100 % des Frais Réels <sup>(2)</sup> , dans la limite de <b>80 % BR</b>
Orthodontie remboursée par la Sécurité Sociale	100 % des Frais Réels <sup>(1)</sup> , dans la limite de <b>80 % BR</b>
Frais d'Optique : verres, montures et lentilles cornéennes prises en charge ou non par la Sécurité Sociale (y compris jetables)	100 % des Frais Réels <sup>(1)</sup> , dans la limite d'un plafond annuel par bénéficiaire égal à <b>125 €</b>
Cures Thermales remboursées par la Sécurité Sociale (soins et hébergement)	100 % des Frais Réels <sup>(1)</sup> , dans la limite d'un plafond annuel par bénéficiaire égal à <b>125 €</b>
Frais d'Obsèques en cas de décès du participant, de son conjoint, ou d'un enfant à charge.	<b>230 €</b> par personne décédée.

#### 4.2 Option 2 (Alsace-Moselle)

BR Base de Remboursement = tarif servant de base au remboursement de la sécurité sociale

(3) sous déduction des prestations réelles de la Sécurité Sociale (régime de base et régime local)

<b>POSTES DE SOINS (ALSACE-MOSELLE)</b>	<b>REMBOURSEMENT COMPLEMENTAIRE OPTION 2</b> (y compris régime complémentaire minimum prévu par l'accord national de prévoyance de la branche professionnelle)
Hospitalisation Chirurgicale et Médicale	Etablissements conventionnés : 100 % des Frais Réels <sup>(1)</sup> Etablissements non conventionnés : 85 % des Frais Réels <sup>(1)</sup>
Frais d'Accompagnement	100 % des Frais Réels dans la limite de 45 € par jour
Chambre Particulière	100 % des Frais Réels dans la limite de 45 € par jour
Forfait Hospitalier	Pris en charge par le régime local Alsace-Moselle
Prime de naissance ou d'adoption (doublée en cas de naissance ou d'adoption gémellaire).	<b>385 €</b>
Consultations, visites : généraliste ou spécialiste Frais d'électroradiologie et radiothérapie Analyses et auxiliaires médicaux Actes de spécialité, petite chirurgie Frais de déplacement Soins Dentaires	<b>230% BR</b>
Prothèses diverses, Orthopédie	<b>225% BR</b>
Frais de Transport	Pris en charge par le régime local Alsace-Moselle
Frais Pharmaceutiques (vignettes blanches ou bleues)	10% BR
Prothèses dentaires remboursées ou non par la Sécurité Sociale	100 % des Frais Réels <sup>(2)</sup> , dans la limite de <b>230 % BR</b>
Orthodontie remboursée par la Sécurité Sociale	100 % des Frais Réels <sup>(1)</sup> , dans la limite de <b>230 % BR</b>
Frais d'Optique : verres, montures et lentilles cornéennes prises en charge ou non par la Sécurité Sociale (y compris jetables)	100 % des Frais Réels <sup>(1)</sup> , dans la limite d'un plafond annuel par bénéficiaire égal à <b>305 €</b>
Cures Thermales remboursées par la Sécurité Sociale (soins et hébergement)	100 % des Frais Réels <sup>(1)</sup> , dans la limite d'un plafond annuel par bénéficiaire égal à <b>305 €</b>
Frais d'Obsèques en cas de décès du participant, de son conjoint, ou d'un enfant à charge.	<b>385 €</b> par personne décédée.

(4) sous déduction des prestations réelles ou reconstituées de la Sécurité Sociale (régime de base et régime local).

## 5. Financement du régime (Alsace-Moselle)

### 5-1 Assiette de calcul des cotisations

Les cotisations sont exprimées en pourcentages du salaire annuel brut déclaré à l'URSSAF par l'adhérent dans la limite des tranches A et B.

### 5-2 Paiement des cotisations

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.

### 5-3 Salariés cadres et non cadres (Alsace-Moselle)

OPTION 1 (Alsace-Moselle)	Part employeur		Part salarié		Ensemble	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Régime minimum obligatoire (rappel)	0,82 %	0,82 %	0,55 %	0,55 %	1,37 %	1,37 %
Option 1	A définir dans l'entreprise				+0,84 %	+ 0,84 %
<b>TOTAL REGIME MINIMUM + OPTION 1</b>					<b>2,21 %</b>	<b>2,21 %</b>

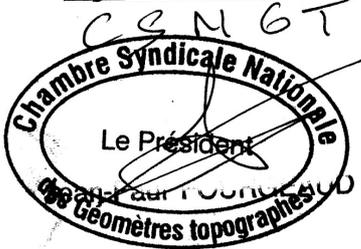
OPTION 2 (Alsace-Moselle)	Part employeur		Part salarié		Ensemble	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Régime minimum obligatoire (rappel)	0,82 %	0,82 %	0,55 %	0,55 %	1,37 %	1,37 %
Option 2	A définir dans l'entreprise				+ 2,04 %	+ 2,04 %
<b>TOTAL REGIME MINIMUM + OPTION 2</b>					<b>3,41 %</b>	<b>3,41 %</b>

### 5-4 Révision du financement

Les taux des cotisations seront révisés dans les conditions prévues à l'art 13-6 de l'accord de prévoyance de la branche.

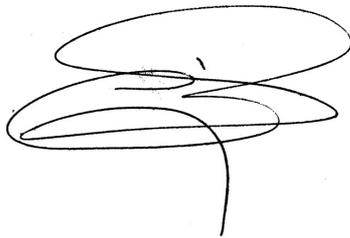
FAIT A PARIS, le 13 octobre 2005

Organisation d'employeurs



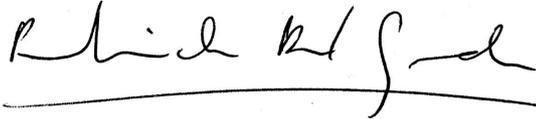
G. REIGNER/SNEPPIM

UNGE Serge GARRIGOU



Organisations représentatives des salariés

BATI-NAT-TP CFTC



PNCB fct SYNATPAU



CFE . CGC . BTP

S. BALLOI P. LAURE



CGT : J.M. MARCO

