Ma-CCN.com

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

À JOUR
07 novembre 2026
Source officielle

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale de l'import-export et du commerce international du 18 décembre 1952. Etendue par arrêté du 18 octobre 1955 JORF 6 novembre 1955 rectificatif JORF 22 novembre 1955.

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE
Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 0043

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR
Texte de base : Convention collective nationale de l'import-export et du commerce international du 18 décembre 1952. Etendue par arrêté du 18 octobre 1955 JORF 6 novembre 1955 rectificatif JORF 22 novembre 1955.

DERNIER AVENANT SALAIRES
Accord du 10 février 2026 relatif aux salaires minima au 1er mars 2026

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE
KALICONT000005635612

URL OFFICIELLE
https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635612

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE
7 novembre 2026 à 07:06

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Sommaire

Texte de base

- Article 6
- Article 19
- Article 9
- Article 10
- Article 8
- Article 27
- Article 8 bis
- Article 28
- Article 7
- Article 26
- Article 5
- Article 22
- Article 23
- Article 24
- Article 25
- Article 19
- Article 20
- Article 21
- Article 7 bis
- Article 19
- Article 4
- Article 2
- Article 2
- Article 18
- Article 3
- Article 16 BIS
- Article 17
- Article 1
- Article 15
- Article 16
- Article 14
- Article 12
- Article 32
- Article 13
- Article 11
- Article 31
- Article 29
- Article 33

Avenant salaires en vigueur

- Article 1er
- Article 2
- Article 3

Article
Avenant : Accord du 26 septembre 2001 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP)
Article
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 1
Article 2
Article 3
Article 4
Avenant : Accord du 18 mars 2003 relatif à la clause de non-concurrence
Article 1
Article 2
Avenant : Avenant du 11 octobre 2005 relatif au droit syndical
Article
Avenant : Accord du 22 mai 2007 portant modification de l'article 30 bis de la convention collective
Article 1
Article 3
Article 4
Avenant : Accord du 2 mars 2009 portant réforme des classifications
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Article
Avenant : Avenant du 29 mai 2009 relatif à la période d'essai
Article
Article
Article
Avenant : Avenant du 22 juin 2009 portant adhésion à FORCO
Article 1
Article 2
Avenant : Accord du 22 juin 2009 relatif à l'épargne salariale
Article Annexe 1
Article Annexe 2
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article

Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Avenant : Adhésion par lettre du 28 septembre 2009 du SECIMA à la convention
Article
Avenant : Accord du 21 juin 2010 relatif à la modification de l'article 32 de la convention
Article 1er
Article 2
Avenant : Accord du 4 avril 2011 portant modification à la convention
Article
Avenant : Avenant n° 3 du 24 janvier 2011 à l'accord du 19 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle
Article
Article 1er
Article 2
Article 2.1
Article 2.2
Article 2.3
Article 2.4
Article 3
Article 3.1
Article 3.2
Article 3.3

Article 3.4
Article 4
Article 5
Avenant : Accord du 23 janvier 2012 relatif à la négociation collective
Article 2.1
Article 2.2
Article 2.3
Article 2.4
Article 2.6
Article 1er
Article
Avenant : Avenant du 26 mars 2012 à l'accord du 16 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle
Article 1er
Article 2
Article 3
Avenant : Avenant du 21 novembre 2012 à l'accord du 22 mai 2007 relatif au droit individuel à la formation (DIF)
Article 1er
Article 2
Article
Avenant : Avenant n° 1 du 30 septembre 2013 à l'accord du 11 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle
Article 1er
Article 2
Article
Avenant : Avenant du 18 décembre 2013 à l'avenant du 22 mai 2007 à l'avenant n° 3 à l'accord du 19 décembre 1994 portant adhésion à FORCO
Article 1er
Article 2
Avenant : Avenant n° 1 du 27 juin 2016 à l'accord du 22 juin 2009 relatif à l'épargne salariale
Article
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7

Article 8
Article 9
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Avenant : Accord du 11 décembre 2017 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie
Article unique
Article
Article 17
Article 18
Article 19
Article 20
Article 1er
Article 2
Article 13
Article 14
Article 15
Article 16
Article 3
Article 4
Article 5
Article 5 bis
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Avenant : Accord du 25 octobre 2018 relatif au contrat de travail à durée déterminée et au contrat de travail de chantier (ou d'opération)
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5

Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article
Avenant : Accord du 12 novembre 2019 relatif à la simplification du nom de la convention collective nationale
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article
Avenant : Avenant n° 15 du 14 décembre 2020 relatif à la modification de l'article 19 de la convention collective
Article 1er
Article 2
Article 3
Article
Avenant : Avenant du 28 mars 2022 relatif à la modification de l'article 28 de la convention collective
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article
Avenant : Avenant du 6 juillet 2023 relatif à la modification de l'article 4 « Exercice des droits relatifs à l'action syndicale »
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article
Avenant : Accord du 28 mars 2024 relatif à la définition des catégories de bénéficiaires des régimes de protection sociale complémentaire
Article 1er
Article 1.1
Article 1.2
Article 1.3
Article 2
Article 3
Article
Avenant : Avenant du 26 septembre 2024 à l'accord du 19 janvier 2004 relatif au régime de prévoyance
Article 2
Article 3
Article 4
Article 1er
Article

Avenant salaires : Accord du 20 décembre 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2011
Article 1er
Article 2
Avenant salaires : Accord du 16 décembre 2011 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012
Article 1er
Article 2
Article
Avenant salaires : Accord du 18 décembre 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014
Article 1er
Article 2
Article
Avenant salaires : Accord du 23 mars 2017 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017
Article 1er
Article 2
Article 3
Article
Avenant salaires : Accord du 24 janvier 2018 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2018
Article 1er
Article 2
Article 3
Article
Avenant salaires : Accord du 22 janvier 2019 relatif aux salaires minima pour 2019
Article 1er
Article 2
Article 3
Article
Avenant salaires : Accord paritaire du 14 janvier 2020 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2020
Article 1er
Article 2
Article 3
Article
Avenant salaires : Accord paritaire du 27 septembre 2023 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2024
Article 1er
Article 2
Article 3
Article
Lexique

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale de l'import-export et du commerce international du 18 décembre 1952. Etendue par arrêté du 18 octobre 1955 JORF 6 novembre 1955 rectificatif JORF 22 novembre 1955.

ART. 6

Un protocole d'accord entre la direction de l'entreprise ou de l'établissement et les organisations syndicales représentatives fixe les modalités d'organisation des élections, de la répartition des sièges à pourvoir en fonction, éventuellement, des différents collèges, de l'affichage des listes électorales, du dépôt des candidatures et déroge éventuellement aux conditions d'ancienneté pour l'électorat et l'éligibilité.

Les élections des membres du comité social et économique, ainsi que l'exercice de leurs fonctions, seront conformes à la législation en vigueur.

Modalités des opérations électorales :

a) Généralités

L'élection des membres du comité social et économique a lieu dans les délais prévus par le code du travail.

La prolongation du mandat des membres du comité social et économique ainsi que le maintien des garanties attachées à ces fonctions pourront intervenir à titre transitoire soit lorsqu'un accord est conclu entre le chef d'établissement et les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise, soit lorsque le chef d'établissement s'est trouvé dans l'impossibilité légale de faire procéder aux opérations électorales, selon la législation en vigueur.

Par dérogations aux dispositions de l'article L. 2314-33 du code du travail, le nombre de mandats successifs des élus titulaires et/ ou suppléants ne sera pas limité.

Le premier tour des élections est réservé aux seuls candidats présentés par des organisations syndicales représentatives. En cas de carence dûment constatée au premier tour, un deuxième tour est organisé ouvert aux candidats remplissant les conditions fixées à l'alinéa c ci-après.

b) Scrutin

Le scrutin sera organisé en application des dispositions légales en vigueur.

Le scrutin a lieu dans l'établissement pendant les heures de travail ou, en cas d'impossibilité reconnue, en dehors des heures de travail.

c) Listes électorales (électeurs et éligibles)

Le chef d'établissement fait établir les listes électorales sous sa responsabilité ; il les signe ou les fait signer par la personne à laquelle il a délégué ses pouvoirs à cet effet.

Ces listes, établies pour chaque collège électoral, comprennent les nom et prénoms, la date d'entrée dans l'entreprise des salariés de l'un et l'autre sexe, remplissant les conditions fixées par la législation en vigueur.

Sont électeurs l'ensemble des salariés âgés de seize ans accomplis, ayant travaillé trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

Pendant la période comprise entre l'affichage de la liste électorale et le scrutin, un emplacement est réservé pour l'affichage, par les soins du chef d'établissement, d'un état portant les nom, prénoms, âge et durée de service des candidats ainsi que, lors du premier tour de scrutin, l'indication du syndicat professionnel auquel ils appartiennent, s'il y a lieu.

La présentation des candidatures aura lieu dans les délais prévus par le protocole d'accord préélectoral.

Sont éligibles les électeurs qui répondent aux conditions fixées par l'article L. 2314-19 du code du travail.

d) Bureau électoral

Le bureau électoral de chaque collège est composé de deux électeurs les plus âgés et de l'électeur le plus jeune présent au moment de l'ouverture du scrutin sauf dispositions différentes du protocole d'accord préélectoral.

La présidence appartient au plus âgé.

Chaque liste de candidats peut désigner un membre du personnel pour assister aux opérations de vote et de dépouillement.

Le personnel ci-dessus indiqué ne subira aucune réduction de salaire de ce fait.

e) Organisation du vote

Le vote s'effectue à l'aide de bulletins établis et mis à la disposition des électeurs par les soins de la direction, en accord avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et comportant, sous peine de nullité, les indications suivantes, à l'exclusion de toutes autres :
– raison sociale de l'entreprise ;
– indications :
1. De sa date ;
2. Du collège (cadres et agents de maîtrise ou employés) ;
3. De la catégorie du scrutin (“ titulaires ” ou “ suppléants ”) ;
– mention des nom et prénoms des candidats, sous une forme très lisible, et dans une disposition telle qu'il ne puisse y avoir de confusion et l'entête ou des initiales de là, ou, en cas de liste d'union, des organisations qui présentent la liste.

À peine de nullité, le vote a lieu sous enveloppe d'un modèle opaque et uniforme, ne pouvant comporter comme signe extérieur que l'indication de la catégorie de scrutin (titulaires ou suppléants), à laquelle elle est destinée.

Dans chaque collège électoral, il est procédé à des votes séparés dans des urnes distinctes, pour les candidats titulaires et les candidats suppléants.

Une table portant les bulletins de vote et les enveloppes est installée à l'entrée de chaque section de vote.

Avant de voter, chaque électeur passe par un isoloir.

Ne sont pas admis à prendre part au vote les salariés qui, bien qu'inscrits sur la liste électorale, ont définitivement quitté l'entreprise au jour de l'élection.

f) Vote par correspondance

Le vote par correspondance est admis.
Le vote a lieu, dans ce cas, obligatoirement sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure ne devant porter aucune souscription ni aucun signe de reconnaissance et être identique à celles utilisées par les électeurs votant dans l'établissement.

g) Dépouillement et incidents de vote

Le dépouillement des votes a lieu immédiatement après la fin du scrutin.

Si les bulletins “ titulaires ” sont trouvés dans l'urne “ suppléants ”, et vice versa, ces bulletins seront annulés.

Si plusieurs bulletins identiques sont trouvés dans la même enveloppe, il ne sera compté qu'une seule voix.

Si des bulletins différents sont trouvés dans la même enveloppe, ces bulletins seront annulés.

De même seront considérés comme nuls :
– les bulletins non conformes aux modèles établis dans les conditions prévues au paragraphe e ci-dessus ;
– les bulletins qui comportent le remplacement et l'adjonction soit de noms de personnes n'ayant pas fait acte de candidature, soit de candidats étrangers à la liste (panachage).

Par contre, les ratures seront traitées conformément à la législation en vigueur.

Après le dépouillement, le président du bureau proclame le résultat du vote. Les candidats sont déclarés élus conformément aux dispositions des lois instituant le comité social et économique.

En cas d'égalité de suffrage entre deux candidats appartenant à des listes différentes, est déclaré élu le candidat présenté sur la liste qui a obtenu le plus grand nombre de voix, ou, en cas d'égalité de listes, celui qui est le plus âgé des candidats.

Le président du bureau dresse, en autant d'exemplaires que cela est nécessaire, le procès-verbal des opérations qui doit être signé par les membres du bureau. L'affichage et la communication du procès-verbal seront effectués selon les dispositions du code du travail et du code électoral.

Chaque représentant de liste de candidats recevra également un exemplaire du procès-verbal.

h) Contestations

Les contestations sur la régularité des opérations électorales peuvent faire l'objet des recours prévus par les textes en vigueur.

ART. 19

19.1. Congé de maternité, d'adoption, postnataux et pour soigner un enfant malade

Les congés de maternité sont accordés conformément aux dispositions légales.

Déduction faite des prestations versées par la sécurité sociale et par toutes les caisses de prévoyance auxquelles participe l'entreprise, les intéressées ayant au moins 1 an de travail continu dans l'entreprise recevront le complément à 100 % de leur gain journalier de base plafonné pendant la durée du congé de maternité indemnisé par la sécurité sociale.

Les femmes ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficiant du congé d'adoption prévu par les dispositions légales seront indemnisées par l'employeur dans les conditions prévues ci-dessous.

Les congés postnataux et les aménagements d'horaires seront accordés conformément à la législation en vigueur.

Il pourra être accordé aux salariés, sur présentation d'un certificat médical et sous réserve des vérifications d'usage, 6 jours ouvrables de congés rémunérés par année civile pour soigner un enfant malade et à charge, tel que défini à l'article L. 1225-61 du code du travail.

Enfin, il sera accordé une réduction de 1 demi-heure non reportable, par jour de travail, sans perte de salaire, à la future mère après 3 mois de grossesse.

19.2. Congé paternité

Déduction faite des prestations versées par la sécurité sociale et par toutes les caisses de prévoyance auxquelles participe l'entreprise, les intéressées prenant un congé de paternité recevront le complément à 100 % de leur gain journalier de base, durant les 5 premiers jours calendaires du congé de paternité à condition d'être indemnisé par la sécurité sociale.

Les stipulations du présent article ne s'appliquent qu'en l'absence d'accord d'entreprise ayant le même objet ; en effet, conformément à l'article L. 2253-3, les stipulations conventionnelles d'entreprises (quelle que soit leur date d'entrée en vigueur) prévalent intégralement sur les dispositions ci-dessus.

ART. 9

Un examen technique préliminaire pourra être demandé. Il sera payé au taux minimum de la catégorie professionnelle correspondante lorsque sa durée excédera une demi-journée.

L'exécution de cet examen ne constitue pas un engagement à l'essai.

La durée de la période d'essai est fixée à :

- 2 mois pour les employés ;

- 3 mois pour les agents de maîtrise ;

- 4 mois pour les cadres.

Tout engagement est confirmé par écrit. Excepté pour des contrats à durée déterminée, pour lesquels il conviendra de se référer aux dispositions légales.

Dans les 2 semaines précédant la fin de la période d'essai, et après un entretien en justifiant la nécessité, elle pourra être prolongée une fois de la moitié de la période initiale en cas d'intérêt motivé et avec l'accord du salarié.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, à la période d'essai initiale ou renouvelée, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

- 2 semaines après 1 mois de présence ;

- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures.

Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

- pour rechercher un emploi pendant les périodes de préavis susvisées, le salarié peut s'absenter 2 heures par jour ouvré, sous réserve de prévenir le chef d'établissement. Ces absences ne doivent pas donner lieu à une réduction de la rémunération lorsque l'employeur a pris l'initiative de la résiliation du contrat.

En cas de résiliation du contrat à l'initiative de l'employeur pendant la période d'essai, le personnel ayant trouvé un nouvel emploi avant la fin de la période d'essai se verra accorder toutes facilités pour occuper rapidement ce nouvel emploi.

Dans ce cas, l'intéressé n'aura auprès de l'employeur aucune indemnité à verser pour inobservation du préavis. De son côté, l'employeur n'aura aucune obligation de verser le salaire correspondant à la période de préavis non exécutée.

La visite médicale demandée par l'employeur conformément à la loi, à l'occasion de l'engagement, sera passée soit par le médecin du travail attaché à l'entreprise, soit par le médecin désigné par celle-ci et à sa charge. Elle devra intervenir dans les délais fixés par la loi.

ART. 10

En vue de faciliter la promotion, il est recommandé aux employeurs de faire appel, de préférence avant l'embauchage pour un emploi quelconque, à des collaborateurs de classification inférieure susceptibles d'occuper cet emploi, et en particulier à ceux qui ont suivi des stages de formation.

ART. 8

Les employeurs pourront également faire connaître leurs besoins de personnel aux organisations syndicales signataires de la présente convention.

Chaque engagement sera confirmé par lettre ou un contrat d'engagement portant référence à la présente convention collective - qui doit pouvoir être consultée librement dans l'entreprise, notamment au moment de l'embauche - et où seront précisés l'emploi de l'intéressé, son coefficient hiérarchique et les éléments du salaire afférent à sa qualification professionnelle, l'identité des parties, le lieu de travail ou, en cas de mobilité du salarié, le siège de l'entreprise, la date de début du contrat, la durée prévisible du contrat s'il s'agit d'une relation précaire, la durée du congé payé et du préavis, la durée du travail (conformément à la directive européenne du 14 octobre 1991).

ART. 27

Les définitions et coefficients d'emplois figurent en annexe 3 à la convention collective. La mention de la classification à la fonction exercée de même que le coefficient hiérarchique doivent être obligatoirement portés sur les bulletins de paie.

Les salaires mensuels minima garantis de la profession feront l'objet, périodiquement, d'accords paritaires distincts intervenant entre les parties signataires de la présente convention.

ART. 8 bis

Une clause de non-concurrence peut être prévue pour des salariés dont l'emploi justifie le recours à celle-ci.

Cette obligation de non-concurrence ne doit pas être confondue avec l'obligation générale de non-concurrence que doit respecter tout salarié durant l'exercice de son contrat de travail.

Cette clause s'applique après la rupture du contrat de travail ou à compter de la date de cessation effective.

La clause de non-concurrence doit être obligatoirement écrite, notamment dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

Cette clause n'est licite que dans la mesure où elle est stipulée dans le but de protéger les intérêts légitimes de l'entreprise et où elle ne met pas le salarié dans l'impossibilité absolue d'exercer son activité professionnelle.

La clause de non-concurrence doit être limitée quant à son secteur géographique et/ou d'activité et, dans le temps, dans les conditions énoncées ci-dessous.

Pour le personnel non cadre : la durée de l'interdiction de concurrence est limitée à 6 mois maximum.

Pour le personnel cadre : la durée de l'interdiction de concurrence est limitée à 2 ans maximum en fonction du poste occupé.

Pendant toute la durée de l'interdiction de concurrence, l'employeur est tenu de verser au salarié une contrepartie pécuniaire qui correspond à une indemnité mensuelle dont le montant est fixé comme suit :

- si la clause a une durée inférieure ou égale à un an, un tiers de la rémunération brute moyenne des 12 derniers mois ;

- pour la période comprise entre 1 an et 2 ans, la moitié de la rémunération brute moyenne des 12 derniers mois.

Sous réserve de respecter les dispositions du présent article, les dispositions contractuelles prévues par les contrats de travail en cours continuent de s'appliquer.

A la cessation du contrat de travail qui prévoyait une clause de non-concurrence, l'employeur a la possibilité de libérer le salarié de la clause de non-concurrence.

L'employeur peut se positionner sur la clause de non-concurrence dès la notification du licenciement ou à la réception de la lettre de démission et, en tout état de cause, il doit prévenir l'intéressé de sa décision par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge :

- au plus tard à la date du départ effectif de l'entreprise, en cas de non-exécution du préavis même en cas de dispositions ou stipulations contraires ;

- ou au plus tard dans les 15 jours ouvrés de la notification du préavis de licenciement ou de démission en cas d'exécution de celui-ci.

Enfin, en cas de rupture conventionnelle, si l'employeur libère le salarié de la clause de non-concurrence, la renonciation devra être prévue dans la convention de rupture.

Dans ce cas, l'employeur ne devra pas l'indemnité prévue.

ART. 28

Une prime d'ancienneté est attribuée aux salariés de la catégorie « Employés » « ayant acquis dans l'entreprise une ancienneté de deux, quatre, six, huit, dix, douze, quatorze, quinze années, dix-sept années, vingt années et plus.

Son importance est de 2 %, 4 %, 6 %, 8 %, 10 %, 12 %, 14 %, 15 %, 17 % et 20 % calculée sur le salaire minimum garanti de la profession qui correspond à la position hiérarchique de chaque intéressé

Ancienneté acquise	Taux applicable
2	2 %
4	4 %
6	6 %
8	8 %
10	10 %
12	12 %
14	14 %
15	15 %
17	17 %
20	20 %

Une prime d'ancienneté est attribuée aux salariés de la catégorie « Agents de maîtrise » ayant acquis dans l'entreprise une ancienneté de deux, quatre, six, huit, dix, douze, quatorze et quinze années, et plus.

Son importance est de 2 %, 4 %, 6 %, 8 %, 10 %, 12 %, 14 % et 15 % calculée sur le salaire minimum garanti de la profession qui correspond à la position hiérarchique de chaque intéressé.

Ancienneté acquise	Taux applicable
2	2 %
4	4 %
6	6 %
8	8 %
10	10 %
12	12 %
14	14 %
15	15 %

Cette prime, ainsi calculée, s'ajoute au salaire de base. Elle doit faire l'objet d'une mention spéciale sur la fiche de paie.

L'ancienneté est comptée du jour de l'entrée dans l'entreprise, quels que soient l'emploi et le coefficient du début.

En ce qui concerne les cadres dotés d'un coefficient inférieur à C15, les dispositions énoncées ci-dessus leur sont intégralement étendues.

Ces appointements des cadres confirmés, dont le coefficient est égal ou supérieur au coefficient C15 sont déterminés forfaitairement de gré à gré. En plus du salaire minimum garanti de la profession découlant du coefficient hiérarchique de l'intéressé, la rémunération globale tient compte de compléments résultant de la valeur individuelle, des conditions de travail et de l'expérience acquise.

Les modalités qui précèdent ne font pas obstacle à des dispositions ou à des accords particuliers plus favorables, qui pourraient être appliqués ou signés au sein de chaque entreprise.

L'augmentation de la prime d'ancienneté ne peut en aucun cas se substituer aux éventuelles augmentations de salaires.

ART. 7

Le fonctionnement du comité social et économique dans les établissements régis par la présente convention est réglé par la législation en vigueur, chaque entreprise fixant sa participation au financement des ASC gérées par le comité social et économique en application de l'article L. 2312-81 du code du travail.

ART. 26

Les jours fériés légaux seront chômés et ne pourront être l'occasion d'une réduction des appointements des salariés.

ART. 5

Un panneau d'affichage sera apposé dans les locaux à un emplacement désigné par accord entre la direction de l'entreprise et les organisations syndicales et sera réservé aux communications syndicales. Ces communications doivent se limiter à un rôle de pure information professionnelle ou sociale. Un exemplaire des informations à afficher sera remis simultanément à la direction.

Chaque section syndicale de l'entreprise peut réunir ses adhérents une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des heures de travail, suivant les modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

ART. 22

Des congés exceptionnels, dont la durée ne pourra être inférieure à celle résultant du présent article, seront accordés aux salariés au moment de l'événement concerné dans les cas suivants :

- mariage du salarié : 4 jours avant 1 an de présence, 1 semaine après 1 an de présence ;

- Pacs du salarié : 4 jours avant 1 an de présence, 1 semaine après 1 an de présence ;

- mariage d'un enfant : 2 jours ;

- par enfant à charge du salarié, pour une cérémonie officielle dûment justifiée, intervenant une fois avant son 16e anniversaire : 1 journée ;

- déménagement du salarié : 1 jour par année civile ;

- décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours ;

- décès d'un des parents ou beaux-parents : 2 jours ;

- décès d'un frère, d'une sœur ou de grands-parents : 1 jour.

Lorsque le décès nécessite un déplacement à 300 km au moins du domicile de l'intéressé, il sera accordé 1 jour supplémentaire.

(1) Article étendu sous réserve des dispositions des articles L. 3142-1 et L. 3142-4 du code du travail.

(Arrêté du 4 octobre 2016 - art. 1)

ART. 23

Dans les cas exceptionnels où un travailleur serait rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de deux jours, non compris les délais de voyage, et les frais de voyage occasionnés par ce déplacement lui seront remboursés.

ART. 24

Les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les jours d'absence pour maladie constatée par certificat médical ou pour accouchement, intervenus au cours de l'année, ne peuvent entraîner une réduction du nombre de jours de congé annuel prévus à la présente convention.

Lorsqu'un arrêt maladie débute pendant les congés payés d'un salarié, ces jours de congés payés seront bien décomptés comme des congés payés et indemnisés comme tels par l'entreprise.

ART. 25

En cas de départ d'un salarié, l'indemnité compensatrice du droit au congé acquis au moment de ce départ sera calculée sur les bases ci-dessus au prorata des mois de présence de l'intéressé.

ART. 19

19.1. Congé de maternité, d'adoption, postnataux et pour soigner un enfant malade

Les congés de maternité sont accordés conformément aux dispositions légales.

Déduction faite des prestations versées par la sécurité sociale et par toutes les caisses de prévoyance auxquelles participe l'entreprise, les intéressées ayant au moins 1 an de travail continu dans l'entreprise recevront le complément à 100 % de leur gain journalier de base plafonné pendant la durée du congé de maternité indemnisé par la sécurité sociale.

Les femmes ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficiant du congé d'adoption prévu par les dispositions légales seront indemnisées par l'employeur dans les conditions prévues ci-dessous.

Les congés postnataux et les aménagements d'horaires seront accordés conformément à la législation en vigueur.

Il pourra être accordé aux salariés, sur présentation d'un certificat médical et sous réserve des vérifications d'usage, 6 jours ouvrables de congés rémunérés par année civile pour soigner un enfant malade et à charge, tel que défini à l'article L. 1225-61 du code du travail.

Enfin, il sera accordé une réduction de 1 demi-heure non reportable, par jour de travail, sans perte de salaire, à la future mère après 3 mois de grossesse.

19.2. Congé paternité

Déduction faite des prestations versées par la sécurité sociale et par toutes les caisses de prévoyance auxquelles participe l'entreprise, les intéressées prenant un congé de paternité recevront le complément à 100 % de leur gain journalier de base, durant les 5 premiers jours calendaires du congé de paternité à condition d'être indemnisé par la sécurité sociale.

Les stipulations du présent article ne s'appliquent qu'en l'absence d'accord d'entreprise ayant le même objet ; en effet, conformément à l'article L. 2253-3, les stipulations conventionnelles d'entreprises (quelle que soit leur date d'entrée en vigueur) prévalent intégralement sur les dispositions ci-dessus.

ART. 20

Des congés payés sont attribués aux salariés dans les conditions prévues par les dispositions législatives en vigueur.

Pour le calcul de la durée du congé, sont notamment assimilés à des périodes de travail effectif :

- les périodes de congés payés ;

- le temps de repos indemnisé des femmes en couches tel qu'il est prévu par la présente convention ;

- les périodes indemnisées pour maladie ou accident prévues à l'article 17 ;

- les congés exceptionnels prévus à l'article 22 ;

- les périodes militaires obligatoires ;

- les jours d'absence pour soigner un enfant malade prévus à l'article 19 ;

- les jours d'absence prévus pour l'exercice des droits relatifs à l'action syndicale.

Les salariés totalisant plus de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficieront d'un supplément d'indemnité égal au montant de l'indemnité correspondant à un jour ouvrable de congé, porté à 2 jours après 20 années, à 3 jours après 25 ans et à 4 jours après 30 ans.

Les jours correspodnant à ce supplément pourront être effectivement pris en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités de service, à condition qu'ils ne soient pas accolés au congé principal sauf accord de l'employeur.

ART. 21

Les dates des congés seront fixées par les chefs d'entreprise, en s'efforçant de tenir compte des préférences manifestées par leur personnel au moins deux mois avant l'ouverture de la période comprise entre le 1er mai et le 31 octobre de chaque année.

En cas de congé par roulement, l'employeur, assisté s'il y a lieu des délégués du personnel, étudiera l'ordre des départs en tenant compte de la situation de la famille et de l'ancienneté dans l'entreprise afin de permettre qu'en principe, et dans toute la mesure compatible avec le service, les membres d'une même famille puissent faire coïncider leurs congés.

Au titre de la loi, les époux travaillant dans la même entreprise ont le droit de prendre leurs congés aux mêmes dates.

ART. 7 bis

Un panneau d'affichage sera apposé dans les locaux à un emplacement désigné par accord entre la direction de l'entreprise et les institutions représentatives du personnel et sera réservé aux communications du comité social et économique.

Ces communications doivent se limiter à un rôle de pure information professionnelle ou sociale. Un exemplaire des informations à afficher devra être remis simultanément à la direction conformément à l'article L. 2142-3 du code du travail.

ART. 19

19.1. Congé de maternité, d'adoption, postnataux et pour soigner un enfant malade

Les congés de maternité sont accordés conformément aux dispositions légales.

Déduction faite des prestations versées par la sécurité sociale et par toutes les caisses de prévoyance auxquelles participe l'entreprise, les intéressées ayant au moins 1 an de travail continu dans l'entreprise recevront le complément à 100 % de leur gain journalier de base plafonné pendant la durée du congé de maternité indemnisé par la sécurité sociale.

Les femmes ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficiant du congé d'adoption prévu par les dispositions légales seront indemnisées par l'employeur dans les conditions prévues ci-dessous.

Les congés postnataux et les aménagements d'horaires seront accordés conformément à la législation en vigueur.

Il pourra être accordé aux salariés, sur présentation d'un certificat médical et sous réserve des vérifications d'usage, 6 jours ouvrables de congés rémunérés par année civile pour soigner un enfant malade et à charge, tel que défini à l'article L. 1225-61 du code du travail.

Enfin, il sera accordé une réduction de 1 demi-heure non reportable, par jour de travail, sans perte de salaire, à la future mère après 3 mois de grossesse.

19.2. Congé paternité

Déduction faite des prestations versées par la sécurité sociale et par toutes les caisses de prévoyance auxquelles participe l'entreprise, les intéressées prenant un congé de paternité recevront le complément à 100 % de leur gain journalier de base, durant les 5 premiers jours calendaires du congé de paternité à condition d'être indemnisé par la sécurité sociale.

Les stipulations du présent article ne s'appliquent qu'en l'absence d'accord d'entreprise ayant le même objet ; en effet, conformément à l'article L. 2253-3, les stipulations conventionnelles d'entreprises (quelle que soit leur date d'entrée en vigueur) prévalent intégralement sur les dispositions ci-dessus.

ART. 4

Les salariés exerçant des fonctions statutaires dans des organisations syndicales obtiendront, sur présentation d'un document écrit émanant de celles-ci et après un préavis d'au moins 6 jours ouvrables, l'autorisation d'absence nécessaire non rémunérée pour assister aux réunions statutaires.

Ces autorisations ne peuvent être imputables sur les congés payés.

Sous réserve de la présentation d'une convocation adressée par les organisations syndicales représentatives, des autorisations d'absence rémunérées seront accordées pour assister à des commissions paritaires décidées d'un commun accord entre les signataires de la présente convention.

Le délégué syndical a toute liberté de se déplacer à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, tant durant les heures de délégation qu'en dehors du temps de travail, pour l'exercice des activités se rapportant à sa mission. Il sera tenu d'informer préalablement son employeur de ses absences.

Au cas où l'entreprise d'au moins 50 salariés serait composée d'établissements de moins de 50 salariés, il sera désigné un délégué syndical d'entreprise qui pourra être choisi dans l'un des quelconques établissements.

Dans le cas où l'entreprise dispose d'un comité social et économique et qu'il soit désigné un représentant syndical auprès de ce comité, si cette personne est distincte du délégué syndical et n'exerce par ailleurs, dans l'entreprise, aucune fonction élective ni mandataire, ce représentant syndical bénéficiera d'un crédit d'une heure par mois, non reportable, pour la préparation des réunions du comité social et économique.

Des congés seront accordés dans les conditions prévues par la loi aux salariés désireux de participer à des stages ou sessions exclusivement consacrés à la formation économique, sociale et syndicale.

Conformément à l'article L. 2232-8 du code du travail, tout salarié dûment mandaté par son organisation syndicale représentative qui participera à une commission mixte ou paritaire ainsi qu'à toute autre commission qui serait instituée par la présente convention, bénéficiera du droit de s'absenter de son travail.

Le temps passé sera considéré comme temps de travail effectif et ne pourra entraîner de réduction de la rémunération.

L'association paritaire de gestion de l'import-export (APGIE), assure, selon les modalités définies en conseil d'administration de l'association, le remboursement des frais de participation des représentants des organisations patronales et de salariés représentatifs de la convention collective de l'import-export et du commerce international, IDCC 0043 aux réunions paritaires de branche et aux instances de l'APGIE.

Les demandes de remboursement devront être remises dans un délai de 1 mois suivant la réunion au secrétariat de l'APGIE au moyen d'un bordereau récapitulatif standardisé de l'APGIE.

Par exception les frais d'un montant inférieur à 50 € pourront être reportés et cumulés sur un bordereau semestriel.

Le bordereau récapitulatif sera accompagné des justificatifs.

L'ensemble des originaux devra être transmis, une fois par an, au plus tard au 31 décembre de chaque année, au secrétariat de l'APGIE.

Les frais sous réserve d'une présence aux commissions paritaires, seront pris en charge sur les bases suivantes pour deux membres par organisation :
– transport : sur la base du ticket RATP pour deux représentants par organisation. D'un billet de train pour les trajets inférieurs à 500 kilomètres et/ ou d'un billet d'avion en classe économique pour un trajet excédant 500 kilomètres et pour deux membres par organisation ;
– frais kilométriques : en fonction du barème fiscal en vigueur ;
– parking : pour deux membres par organisation ;
– les frais d'hébergement et de repas, la veille et exceptionnellement le soir (dans ce cas après validation par les trésoriers), d'une commission ou d'un groupe paritaire si l'aller-retour ne peut être effectué dans la journée, sur la base du montant fixé par décision du conseil d'administration de l'association paritaire.

Lorsque les réunions ont lieu sur la journée, et qu'un mandaté a confirmé au secrétariat de la branche la réservation du déjeuner, en cas de changement d'avis après la date limite de réservation aucun autre frais de repas pour ce déjeuner ne sera pris en charge par l'APGIE.

En outre la prise en charge par l'APGIE des frais de repas est conditionnée au respect par le mandaté des horaires des réunions paritaires ante et post déjeuner.

Il se tiendra au minimum 5 journées de négociations collectives paritaires dans l'année.

En l'absence d'accord relatif au fonctionnement et financement du dialogue social, les organisations patronales signataires de la convention collective de l'import-export IDCC 0043 assureront le remboursement des frais de participation des représentants salariés aux réunions paritaires de branche conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

ART. 2

La présente convention, conclue dans le cadre du chapitre IV bis du titre II du livre Ier du code du travail métropolitain, modifié par la loi du 11 février 1950 relative aux conventions collectives, prendra effet à dater du 1er janvier 1953.

Elle est conclue pour une durée de un an et se poursuivra ensuite par tacite reconduction pour une durée indéterminée, sauf dénonciation totale ou partielle à toute époque par l'une des parties contractante, avec préavis de trois mois.

Cette dénonciation implique une demande de révision ou d'adjonction d'articles. Elle sera notifiée par la partie demanderesse aux autres parties contractantes, par pli recommandé, accompagnée d'un projet de rédaction des articles susceptibles d'être révisés ou ajoutés à la convention.

La Commission mixte nationale se réunira alors d'urgence à la demande de la partie la plus diligente.

Pendant la période de préavis, les parties contractantes s'efforceront de se mettre d'accord sur une nouvelle rédaction du ou des articles dénoncés.

La commission paritaire sera habilitée à décider de la reconduction du ou des articles en litige au cas ou leur nouvelle rédaction ne serait pas terminée dans un délai de trois mois.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux révisions relatives à l'article 30 qui peuvent se faire à tout moment à la demande de la partie la plus diligente.

ART. 2

La présente convention, conclue dans le cadre du chapitre IV bis du titre II du livre Ier du code du travail métropolitain, modifié par la loi du 11 février 1950 relative aux conventions collectives, prendra effet à dater du 1er janvier 1953.

Elle est conclue pour une durée de un an et se poursuivra ensuite par tacite reconduction pour une durée indéterminée, sauf dénonciation totale ou partielle à toute époque par l'une des parties contractante, avec préavis de trois mois.

Cette dénonciation implique une demande de révision ou d'adjonction d'articles. Elle sera notifiée par la partie demanderesse aux autres parties contractantes, par pli recommandé, accompagnée d'un projet de rédaction des articles susceptibles d'être révisés ou ajoutés à la convention.

La Commission mixte nationale se réunira alors d'urgence à la demande de la partie la plus diligente.

Pendant la période de préavis, les parties contractantes s'efforceront de se mettre d'accord sur une nouvelle rédaction du ou des articles dénoncés.

La commission paritaire sera habilitée à décider de la reconduction du ou des articles en litige au cas ou leur nouvelle rédaction ne serait pas terminée dans un délai de trois mois.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux révisions relatives à l'article 30 qui peuvent se faire à tout moment à la demande de la partie la plus diligente.

ART. 18

Les absences ne dépassant pas les délais d'indemnisation fixés à l'article ci-dessus, justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constatés, et notifiés par l'intéressé, ne constituent pas une rupture du contrat.

Lorsque l'intéressé justifie d'au moins cinq, douze ou vingt ans de présence continue dans l'entreprise, les délais de protection seront portés respectivement à six, neuf ou douze mois.

Dans le cas où les absences dépasseraient les délais ci-dessus, entraîneraient des perturbations dans le fonctionnement de l'entreprise et imposeraient le remplacement définitif de l'intéressé, l'employeur aura, à l'expiration desdits délais, la faculté de le notifier au collaborateur malade ou accidenté.

Dans le cas où le salarié, auquel aura été notifié le remplacement, aurait droit, du fait de son ancienneté, à l'indemnité de licenciement, celle-ci lui serait versée dans les conditions prévues à l'article 15.

L'intéressé aura une priorité de réengagement pendant la même durée que celle prévue à l'article 13.

Les accidents du travail ou les maladies professionnelles ne pourront entraîner une rupture du contrat pendant le temps où des indemnités journalières sont assurées par la sécurité sociale.

ART. 3

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement et d'appartenir ou non à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre 1er de la deuxième partie du code du travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir, ou de ne pas appartenir, à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'engagement, la conduite et la répartition du travail, la promotion professionnelle, les mutations, les mesures de discipline ou de congédiement.

Les employeurs s'engagent à n'exercer aucune contrainte sur le personnel en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque. Les salariés s'engagent de même à n'exercer, de leur côté, aucune contrainte sur leurs collègues. Les parties veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et prendront, chacune en ce qui la concerne, toutes mesures utiles pour en assurer le respect intégral.

ART. 16 BIS

Les entreprises relevant de la présente convention feront bénéficier leur personnel d'une retraite complémentaire par répartition.

Sauf disposition plus favorable, les entreprises devront affilier ce personnel à une institution de retraite complémentaire sur la base d'une cotisation prévue par les accords en vigueur, à raison de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge des salariés.

En application de la convention collective nationale du 14 mai 1947 et après avis de la commission administrative de l'AGIRC du 27 novembre 2009, il ressort :

- sont obligatoirement inscrits au titre de l'article 4 de la convention collective susmentionnée les ingénieurs et cadres classés à partir du niveau C13 ;

- sont obligatoirement affiliés au titre de l'article 4 bis de la convention collective susmentionnée les agents de maîtrise du niveau M12 ;

- peuvent être affiliés au titre de l'article 36 de la convention collective susmentionnée le personnel employé à partir du niveau E7.

ART. 17

En cas de maladie ou d'accident, l'intéressé devra en informer son employeur dans un délai maximum de 48 heures, sauf en cas de force majeure.

En cas de maladie ou d'accident dûment constatés par certificat médical transmis à l'employeur dans les 48 heures et contre-visite s'il y a lieu, les appointements mensuels seront payés à plein salaire sur les bases suivantes :

ANNÉE DE PRÉSENCE CONTINUE dans l'entreprise	PAIEMENT DES APPOINTEMENTS
1 an	1 mois
3 ans	1 mois 1 / 2
5 ans	2 mois
10 ans	2 mois 1 / 4
15 ans	2 mois 1 / 2
20 ans	2 mois 3 / 4
25 ans	3 mois
30 ans	3 mois 1 / 4
32 ans	3 mois 1 / 2
35 ans et au-delà	4 mois

Si plusieurs arrêts maladie sont accordés à un salarié au cours d'une même année civile, la durée du paiement ne pourra excéder au total celle des périodes fixées ci-dessus.

Lorsqu'un arrêt maladie est à cheval sur 2 années civiles, les droits à indemnisation pour la totalité de cet arrêt sont appréciés au 1er jour de l'arrêt.

Par exemple, un salarié ayant 6 ans d'ancienneté est arrêté du 1er au 15 mars année N et du 1er décembre année N au 1er février année N + 1.

Il est indemnisé du 1er mars au 15 mars et du 1er décembre au 15 janvier.

Les indemnités seront réduites de la valeur des prestations journalières auxquelles les intéressés ont droit au titre de la sécurité sociale, des accidents du travail ou de tout autre régime de prévoyance comportant participation financière de l'entreprise.

Pendant la même période, les salariés auront l'obligation de déclarer ces prestations.

Pour l'appréciation des droits, les périodes d'arrêt consécutives à un accident de travail ne se cumulent pas avec les périodes d'arrêt de congé maladie.

ART. 1

La présente convention régit les rapports entre les employeurs et les employés, agents de maîtrise et cadres des entreprises de commerce, de commission et de courtage dont l'activité principale et habituelle consiste en opérations d'échanges commerciaux intracommunautaires et/ ou internationaux (importation-exportation) exerçant leurs activités sur le territoire national même dans le cas où les entreprises considérées ont leur siège en dehors de ce territoire et quels que soient l'importance et le nombre de leurs établissements en France.

Pour les sociétés de courtage, la présente convention prend effet à compter du 1er janvier 1993.

Toutefois, elle ne s'applique pas aux voyageurs, représentants et placiers.

S'agissant du personnel résidant à l'étranger ou dans les territoires d'outre-mer, il pourra, le cas échéant, être établi d'autres conventions, conformément aux droits en vigueur.

En outre, les sociétés et entreprises de commerce extérieur, qui appliquaient une autre convention collective étendue à la date de signature du présent avenant, ont la faculté de continuer à l'appliquer, à condition d'avoir fait connaître par voie d'affichage, conformément à l'article 31 U de la loi du 11 février 1950, que l'établissement est soumis à ladite convention.

Cette disposition est valable pour les entreprises qui appliquent la convention collective nationale de travail du personnel des banques.

Nota : voir l'avenant interprétatif n° 1 du 16 novembre 2023 (BOCC 2023-52).

NOTA

Par arrêté ministériel du 28 avril 2017, pris en application de l'article L. 2261-32 du code du travail relatif à la restructuration des branches professionnelles, le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des machines à coudre (IDCC 735) a fusionné avec celui de la convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation, désormais renommée convention collective nationale de l'import-export et du commerce international (IDCC 43), désignée comme branche de rattachement.

Dans un délai maximal de 5 ans à compter de l'entrée en vigueur de la fusion des champs, les stipulations des conventions collectives concernées peuvent être maintenues, dans l'attente de la conclusion d'un accord remplaçant par des stipulations communes les stipulations régissant des situations équivalentes dans chacune des conventions. A défaut d'accord au terme de ce délai, les stipulations de la convention rattachée cessent de s'appliquer, à l'exception de celles régissant des situations spécifiques (Conseil constitutionnel, décision n° 2019-816 QPC du 29 novembre 2019).

ART. 15

A partir d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, il sera alloué aux salariés licenciés, sauf pour faute grave ou lourde, une indemnité distincte du préavis tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise et calculée comme suit :

- jusqu'à dix années d'ancienneté dans l'entreprise : un quart de mois par année d'ancienneté ;

- après dix années d'ancienneté dans l'entreprise : un quart de mois par année d'ancienneté pour les dix premières années et un tiers de mois par année d'ancienneté à partir de la onzième année.

Par exemple, pour une ancienneté continue dans l'entreprise de :

1 année : indemnité d'un quart de mois ;

7 années : indemnité de sept quarts de mois ;

7 années et 4 mois : indemnité de sept quarts de mois et un tiers de quart ;

10 années : indemnité de dix quarts de mois ;

10 années et 4 mois : indemnité de dix quarts de mois + un tiers de tiers de mois ;

11 années : indemnité de dix quarts de mois + un tiers de mois ;

38 années : indemnité de dix quarts de mois + vingt-huit tiers de mois ;

38 années 6 mois et plus : indemnité de douze mois.

Le montant de l'indemnité de licenciement ne pourra pas dépasser la somme correspondant à douze mois de salaire.

Le traitement mensuel pris en considération pour le calcul de cette indemnité sera égal au 1/12 des sommes perçues au cours des 12 derniers mois, ou, si cela est plus avantageux, à la moyenne des rémunérations des 3 derniers mois. Cette moyenne prend en compte financièrement les mois de préavis effectués ou non.

Pour l'application de l'alinéa précédent, il sera procédé en tant que de besoin à la reconstitution du salaire correspondant à l'horaire habituel normal du poste de travail de l'intéressé.

ART. 16

A. - Départ à la retraite à l'initiative du salarié.

Le départ volontaire à la retraite est possible si le salarié est en droit de faire liquider sa retraite du régime général de la sécurité sociale selon les textes légaux en vigueur. Dans ce cas, cela ne constitue pas une démission.

Après un préavis de :

- 1 mois si l'ancienneté du salarié est comprise entre 6 mois et moins de 2 ans ;

- 2 mois dès lors que le salarié a au moins 2 ans d'ancienneté.

Une indemnité lui sera versée dans les conditions suivantes :

Années complètes d'ancienneté dans l'entreprise	Indemnité de départ à la retraite (mois de salaire)
0	0
1	0
2	1
3	1
4	1
5	1
6	1
7	1
8	1
9	1
10	2
11	2
12	2
13	2
14	2,25
15	2,5
16	2,75
17	3
18	3,25
19	3,5
20	3,75
21	4
22	4,25
23	4,5
24	4,75
25	5
26	5,25
27	5,5
28	5,75
29	6
30	6,25
31	6,5
32	6,75
33	7
34	7,25
35	7,5

36	7,75
37	8
38	8
39	8
40	8
41	8
42	8

Cette indemnité sera identique à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité jusqu'à 65 ans.

Les salariés qui ont commencé à travailler très jeunes (14,15 ou 16 ans) et qui ont effectué une longue carrière pourront faire liquider leur retraite avant l'âge légal de départ à la retraite. Cette mesure s'applique aux salariés qui remplissent les conditions réglementaires pour liquider leurs droits à la retraite à taux plein de la sécurité sociale et des retraites complémentaires (ARRCO et AGIRC).

B. - Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur.

La mise à la retraite s'effectuera dans les conditions prévues aux articles L. 1237-5 et suivants du code du travail, à partir de l'âge fixé au 1° de l'article L. 351-8 du code de sécurité sociale.

L'indemnité de mise à la retraite sera calculée dans les conditions identiques à celles fixées à l'article 15 :

- jusqu'à 10 années d'ancienneté dans l'entreprise : 1/4 de mois par année d'ancienneté ;

- après 10 années d'ancienneté dans l'entreprise : 1/4 de mois par année d'ancienneté pour les 10 premières années et 1/3 de mois par année d'ancienneté à partir de la 11e année.

Et ne pourra être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Dans le cas où l'article 16 serait plus favorable, ce dernier s'appliquera.

C. - Information du salarié.

L'employeur précisera à tout salarié qui en fera la demande, avant le point de départ du délai de prévenance, le montant des droits à indemnité auxquels il peut prétendre selon qu'il demande à partir à la retraite ou que la demande vienne de l'entreprise, ainsi que les conséquences que ces différents cas de figure emportent en matière fiscale, impôt sur le revenu et de cotisations de sécurité sociale.

Cette information s'impose obligatoirement à l'employeur lors du versement de ces indemnités.

ART. 14

Pendant la période du délai-congé, le salarié bénéficiera, afin de pouvoir rechercher une situation, des droits d'absence ci-après.

a) Dans le cas de licenciement : 50 heures par mois pour le personnel à une référence horaire. Ces heures seront fixées d'un commun accord ou, à défaut, alternativement par le salarié et l'employeur. A la demande de l'intéressé, ces heures de recherche d'emploi pourront se cumuler et être prises en une seule fois à la fin du délai-congé, ce qui aura pour effet d'avancer son départ. Ces heures seront payées au taux habituel.

Le salarié relevant d'un régime de forfait annuel en jours disposant, dans la limite des contraintes de sa fonction, d'une certaine autonomie dans la gestion de son emploi du temps, l'exercice de sa fonction lui permet de planifier ses horaires de travail tout en y intégrant, par journée ou 1/2 journée, le temps nécessaire à la recherche d'un nouvel emploi.

b) Dans le cas de départ volontaire (démission) : le droit au temps d'absence est maintenu, mais ce temps n'est pas rémunéré, sauf usage local contraire.

ART. 12

En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée et prévoyant un délai supérieur, la durée du préavis réciproque sera la suivante, en fonction des différentes conditions de départ :

1. Salarié démissionnaire dont la période d'essai est écoulée :

Un mois pour les employés, techniciens et agents de maîtrise ;

Trois mois pour les ingénieurs et cadres.

2. Rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur sauf en cas de faute grave.

a) Le salarié totalise moins de 2 ans d'ancienneté de services continus chez le même employeur :

- un mois pour les employés, techniciens et agents de maîtrise ;

- trois mois pour les ingénieurs et cadres.

b) Le salarié totalise 2 ans et plus d'ancienneté de services continus chez le même employeur ;

- deux mois pour les employés, techniciens et agents de maîtrise ;

- trois mois pour les ingénieurs et cadres.

Le préavis peut être effectué ou non, en totalité ou en partie. Trois situations différentes peuvent se présenter. Elles recevront la solution suivante :

1° Le salarié démissionnaire demande à écourter son préavis :

La demande doit être présentée par écrit en même temps que la notification de la démission. Sauf raison de service impérative, l'employeur peut accorder le départ par anticipation. Dans ce cas, le salarié recevra une rémunération correspondant à la période effectivement travaillée.

2° Le salarié licencié est appelé à effectuer son préavis :

S'il se trouve dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi, il pourra quitter son employeur avant l'expiration du préavis en le prévenant par écrit cinq jours ouvrés à l'avance. Dans ce cas, le salarié recevra une rémunération correspondant à la période effectivement travaillée.

3° Le salarié licencié est dispensé par son employeur d'effectuer le préavis :

Il continue à figurer dans les effectifs de l'établissement et à être payé jusqu'à expiration du délai conventionnel de son préavis. Sur sa demande, son employeur est tenu à lui délivrer une attestation précisant sa situation et lui conférant le droit d'occuper en même temps un autre poste chez un autre employeur de son choix sous réserve de l'application de la clause de non-concurrence et ce pendant la durée du préavis restant à courir. Toute mesure dispensant du préavis devra faire l'objet d'une notification écrite.

ART. 32

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, peuvent adhérer à la présente convention collective toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs représentative, ainsi que les employeurs pris individuellement, dont l'activité exclusive ou principale correspond au champ d'application défini à l'article 1er.

La représentativité s'apprécie au niveau de la branche.

Dans l'éventualité où l'activité exercée et / ou la représentativité ne répond pas strictement à cette disposition, leur adhésion sera subordonnée à un agrément des parties signataires de la convention, après négociation à ce sujet.

Les organisations souhaitant adhérer enverront leur dossier de représentativité au secrétariat de la commission paritaire, qui le transmettra dans les 15 jours aux membres de la commission. La commission statuera dans les 3 mois suivant sa saisine, à la majorité par collège.

ART. 13

a) Avant de procéder à un licenciement individuel, l'employeur convoquera l'intéressé de telle sorte qu'il s'écoule, entre la date de notification de la convocation et l'entretien lui-même le délai prévu à l'article L.1232-2 du code du travail.

Lors de l'entretien prévu ci-dessus, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit par un conseiller du salarié choisi par une liste dressée par l'autorité administrative.

La décision définitive de licenciement ne pourra être prise qu'après un délai de quarante-huit heures suivant l'entretien.

La décision de licenciement sera notifiée à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception.

b) Les congédiements éventuels nécessités par une suppression d'emploi ou une diminution de l'activité de l'entreprise s'opéreront, dans chaque catégorie professionnelle ou service, suivant les règles générales prévues en matière de licenciement, compte tenu à la fois de la valeur professionnelle, des charges et de la situation de famille, de l'ancienneté dans l'établissement. Cet ordre n'est pas préférentiel.

le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauchage durant un délai de 1 an à compter de la date de rupture de son contrat s'il en fait la demande au cours de ce délai.

Tout salarié licencié dans ces conditions, ayant au moins un an de présence dans l'établissement et qui n'aurait pas été réengagé au cours de cette première année, pourra, sur sa demande écrite, manifester son intention de retrouver un emploi dans l'établissement. Dans ce cas, le délai d'un an ci-dessus sera prolongé d'une nouvelle année.

Les salariés réembauchés en application du paragraphe b du présent article seront rétablis dans leurs droits relatifs à l'ancienneté acquis au moment de leur licenciement.

ART. 11

Le contrat individuel de travail, quelle que soit sa forme ou sa durée, ne pourra comprendre de clause contraire à la présente convention collective à laquelle il se réfère.

Les conditions de sa conclusion, de son application ou de sa rupture ne pourront être moins favorables que celles prévues par la législation en vigueur et par la présente convention collective.

ART. 31

Le texte de la présente convention sera déposé en triple exemplaire au secrétariat du conseil des prud'hommes de la Seine, conformément à l'article 31 d du livre Ier du code du travail.

ART. 29

La présente convention ne peut, en aucun cas, être la cause de restriction aux avantages acquis, à titre individuel ou collectif.

Dans cet esprit, les clauses de la convention remplacent les clauses des contrats existants, y compris celles des contrats à durée déterminée, chaque fois que les clauses de ces contrats sont moins avantageuses pour les salariés.

ART. 33

Tous les salariés de la branche doivent être couverts par une assurance complémentaire frais de santé.

A cette fin, si nécessaire, l'entreprise souscrira une couverture collective et obligatoire. Toutefois, certains salariés pourront être dispensés dans les conditions prévues par les textes législatifs et réglementaires.

Les entreprises sont libres de souscrire auprès de l'organisme de leur choix.

Afin d'aider les entreprises à souscrire un régime conforme aux dispositions du présent accord, les partenaires sociaux ont négocié un « contrat national de référence » avec AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, dont le siège social est situé 35, boulevard Brune, 75014 Paris. (1)

Les cotisations doivent comporter une participation de l'employeur a minima de 50 %.

(1) La phrase : « Afin d'aider les entreprises à souscrire un régime conforme aux dispositions du présent accord, les partenaires sociaux ont négocié un " Contrat National de Référence " avec AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale dont le siège est situé 35, boulevard Brune, 75014 Paris » est exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 912-1 du code du travail.
(Arrêté du 10 novembre 2016 - art. 1)

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Accord du 10 février 2026 relatif aux salaires minima au 1er mars 2026

ART. 1er

Les partenaires sociaux conviennent d'une augmentation uniforme sur l'ensemble de la grille à hauteur de 1,2 % au 1er mars 2026 par rapport à la grille des minimas conventionnels du 12 décembre 2024.

ART. 2

Des nouvelles négociations salaires seront engagées lorsque le niveau E1 sera inférieur au Smic.

ART. 3

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Il est également rappelé que conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, la convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables en matière de salaires minimas hiérarchiques et classifications.

Il est précisé que les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

ART.

Annexe

Grille des minima conventionnels mensuels pour 151,67 heures dans la CCNIE n° 3100 – IDCC 0043 applicables au 1er mars 2026

(En euros.)

Coefficient	Minimum mensuel au 1er mars 2026
Employés	
E1	1 879
E2	1 882
E3	1 886
E4	1 896
E5	1 903
E6	1 935
E7	1 996
E8	2 065
Agents de maîtrise	
M9	2 104
M10	2 310
M11	2 549
M12	2 724
Cadres	
C13	2 666
C14	2 906
C15	3 121
C16	3 564
C17	3 996
C18	4 808
C19	5 232
C20	5 668

Minima conventionnels pour les salariés cadres au forfait jours pour un forfait de 214 jours :

Le personnel concerné doit bénéficier d'une rémunération forfaitaire annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel annualisé de son coefficient sur la base d'un forfait annuel de 214 jours travaillés.

Le personnel concerné doit donc bénéficier d'une rémunération annuelle minimum correspondant :
– au minimum conventionnel mensuel de sa catégorie multiplié par 12 ;
– et majoré de 20 %.

SECTION 3

Avenant : Accord du 26 septembre 2001 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP)

Source officielle Légifrance

ART.

Vu l'annexe du 26 octobre 1983 à l'accord national interprofessionnel modifié du 9 juillet 1970 consacrée aux formations en alternance ;

Vu l'ordonnance n° 86-836 du 16 juillet 1986 ouvrant expressément à l'employeur la possibilité d'assurer au jeune une formation lui permettant d'acquérir une qualification " figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle " ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 1er mars 1989 relatif à l'insertion professionnelle des jeunes précisant que, lorsque le contrat de qualification conduit à une qualification définie paritairement, l'évaluation de la qualification est réalisée dans les conditions prévues par la commission nationale paritaire de l'emploi compétente ;

Vu la loi n° 90-579 du 4 juillet 1990 instituant un " droit à la qualification " au bénéfice de " tout travailleur engagé dans la vie active ou qui s'y engage ", lui reconnaissant la possibilité " de suivre à son initiative une formation lui permettant également, quel que soit son statut, d'acquérir une qualification... figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle " ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 et la loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 instituant une formule de " coïnvestissement " ;

Vu l'accord de branche du 26 janvier 1996 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la convention collective de l'import-export ;

Vu l'avenant n° 2 du 20 novembre 1997 à l'accord paritaire du 16 décembre 1994 portant adhésion à Intergros et mettant en place le capital temps formation et les certificats de qualification professionnelle, étendu par arrêté du 20 avril 1998 ;

Vu l'avenant n° 2 du 21 février 1997 portant modification et complément de l'accord national paritaire portant adhésion au FORCO des entreprises relevant du champ d'application de la CCNIE et mettant en place le capital temps formation et les certificats de qualification professionnelle,

il a été convenu ce qui suit :

ART. 5

A. - Décision politique : la CPN

Il appartient à la commission paritaire nationale de branche de décider de l'opportunité ou non de créer un ou plusieurs CQP.

Toute demande déposée par une organisation membre de la commission doit être examinée sur la base d'un rapport d'opportunité. Il devra en particulier indiquer :

- le domaine de qualification et des besoins existants ;

- le profil professionnel et les perspectives d'emploi ;

- les axes prioritaires de la formation.

B. - Montage technique : la CPNEFP

Suite à la décision de la commission paritaire nationale de branche, les organisations représentées à la CPNEFP sont habilitées à définir les contenus, les modalités de certification ainsi que la reconnaissance d'un ou des CQP.

C. - Cahier des charges pédagogiques

Pour chaque CQP créé, un cahier des charges pédagogique sera établi comportant obligatoirement :

- la définition de la qualification ;

- le public visé ;

- le plan de formation et la durée ;

- l'organisation de l'alternance et du tutorat pour la préparation des CQP en contrat de qualification ;

- les modalités de suivi de la formation et d'évaluation de la formation ;

- les pièces à fournir pour la délivrance des CQP.

ART. 6

Chaque CQP est créé pour une durée déterminée fixée lors de la création du CQP.

Au terme de la durée fixe, le CQP se trouve :

- soit reconduit par tacite reconduction pour une durée équivalente ;

- soit supprimé par la commission, auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des certificats dont les titulaires pourront se prévaloir ;

- soit reconduit après modifications décidées par la commission pour une durée équivalente à la durée initialement fixée.

ART. 7

Le CPNEFP ainsi que le ou les syndicats professionnels concernés feront connaître, par l'intermédiaire du secrétariat de la CPNEFP de l'import-export ou par tous moyens, à l'ensemble des entreprises et des salariés concernés de la branche la création de tout nouveau CQP et le nom du ou des organismes de formation agréés au niveau national ou régional pour assurer cette formation.

ART. 8

La CPNEFP validera tout organisme de formation désirant organiser un CQP sur la base d'un " cahier de procédure " que les organismes de formation devront respecter.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

ART. 1

Le certificat de qualification professionnelle " Négociateur en matériels agricoles et d'espaces verts ", déjà existant dans la branche de l'import-export, est juridiquement valable.

ART. 2

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est un titre attestant, dans les conditions définies ci-après, les qualifications professionnelles obtenues dans la branche de l'import-export.

Les CQP sont décidés par la CPN de branche. Ils sont élaborés et délivrés par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

ART. 3

La qualification professionnelle peut s'obtenir au moyen d'actions de formation dont le contenu et les modalités sont définis dans un cahier des charges élaboré par la CPNEFP.

ART. 4

Les membres de la CPNEFP valident les publics concernés.

SECTION 4

Avenant : Accord du 18 mars 2003 relatif à la clause de non-concurrence

Source officielle Légifrance

ART. 1 (voir cet article)

ART. 2 Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail ainsi que d'une demande d'extension.

SECTION 5

Avenant : Avenant du 11 octobre 2005 relatif au droit syndical

Source officielle Légifrance

ART.

Les articles 5 et 7 bis de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine n° 3100 sont supprimés et remplacés par les articles suivants :

« Article 5 (nouveau)

Panneaux d'affichage.-Local syndical

Un panneau d'affichage sera apposé dans les locaux à un emplacement désigné par accord entre la direction de l'entreprise et les organisations syndicales et sera réservé aux communications syndicales. Ces communications doivent se limiter à un rôle de pure information professionnelle ou sociale. Un exemplaire des informations à afficher sera remis simultanément à la direction.

Chaque section syndicale de l'entreprise peut réunir ses adhérents une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des heures de travail, suivant les modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Article 7 bis (nouveau)

Panneau d'affichage des institutions représentatives du personnel

Un panneau d'affichage sera apposé dans les locaux à un emplacement désigné par accord entre la direction de l'entreprise et les institutions représentatives du personnel et sera réservé aux communications des délégués du personnel, du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel.

Ces communications doivent se limiter à un rôle de pure information professionnelle ou sociale. Un exemplaire des informations à afficher pourra être remis simultanément à la direction. »

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

SECTION 6

Avenant : Accord du 22 mai 2007 portant modification de l'article 30 bis de la convention collective

Source officielle Légifrance

ART. 1

L'article 30 bis de la convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine est complété comme suit :
« L'augmentation de la prime d'ancienneté ne peut en aucun cas se substituer aux éventuelles augmentations de salaires. »

ART. 3

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger en tout ou partie aux dispositions du présent accord sauf clauses plus favorables aux salariés.

ART. 4

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 132-2-2 du code du travail.
Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

SECTION 7

Avenant : Accord du 2 mars 2009 portant réforme des classifications

Source officielle Légifrance

ART.

Compte tenu de la suppression de 3 coefficients pour la catégorie des employés, il est apparu nécessaire de transposer la grille du 1er juillet 2008 qui n'est pas applicable en l'état avec la nouvelle classification.
En revanche, les coefficients des agents de maîtrise et des cadres n'ayant pas été modifiés mais uniquement renommés, la grille est transposée en l'état.
Des nouvelles négociations salariales seront engagées lorsque le niveau E 1 sera inférieur au SMIC.
La volonté des partenaires sociaux étant de tendre à l'alignement du niveau C 14 avec le plafond mensuel de la sécurité sociale, les parties se reverront dès janvier 2010 pour engager les négociations.

(En euros.)

COEFFICIENT	MINIMUM CONVENTIONNEL
E 1	1 332
E 2	1 340
E 3	1 348
E 4	1 356
E 5	1 361
E 6	1 398
E 7	1 462
E 8	1 510
M 9	1 545
M 10	1 696
M 11	1 892
M 12	2 022
C 13	1 962
C 14	2 126
C 15	2 289
C 16	2 616
C 17	2 943
C 18	3 597
C 19	3 924
C 20	4 251

ART.

DÉNOMINATION ANCIENNE CLASSIFICATION	COEFFICIENT	DÉNOMINATION NOUVELLE CLASSIFICATION	COEFFICIENT
Personnel non spécialisé	110	Personnel non spécialisé	E 1
Femme ou homme de ménage	110	Personnel de nettoyage	E 1
Manutentionnaire débutant	110	Manutentionnaire débutant	E 1
Magasinier ou emballeur débutant	120	Magasinier ou préparateur de commande débutant	E 1
Employé des services généraux	125	Employé des services généraux	E 1
Manutentionnaire qualifié	130	Manutentionnaire qualifié	E 2
Magasinier ou emballeur qualifié	140	Magasinier ou préparateur de commande qualifié	E 2
Agent d'accueil, hôtesse et/ou standardiste	145	Personnel d'accueil, hôtesse et/ou standardiste	E 2 (déb.)/E 3 (qual.)
Chauffeur-livreur	145	Chauffeur-livreur	E 2 (déb.)/E 3 (qual.)
Cariste sur transpalette à conducteur porté, tracteur chariot porteur ou cariste sur chariot élévateur	145 ou 160	Cariste ou cariste sur chariot élévateur à conducteur porté	145 : E 2 (déb.)/ E 3 (qual.)/160 : E 4
Magasinier-cariste ou emballeur-cariste	145 ou 160	Magasinier cariste ou préparateur de commande cariste	E 3 (déb.)/E 4 (qual.)
		Agent technique	E 3 (déb.)/E 4 (qual.)
Employé de comptabilité	145	Personnel des fonctions supports débutant	E 3
Employé de service administratif ou commercial ou de secrétariat débutant	145	Personnel des fonctions supports débutant	E 3
Aide-comptable débutant	165	Personnel des fonctions supports qualifié	E 5
Employé de service administratif ou commercial ou de secrétariat qualifié	165	Personnel des fonctions supports qualifié	E 5
Aide-comptable qualifié	180	Personnel des fonctions supports confirmé	E 6
Aide-acheteur ou aide-vendeur débutant	180	Assistant acheteur ou assistant vendeur	E 6
Technicien	180	Technicien	E 6
Comptable débutant	200	Comptable	E 7
Employé de service administratif ou commercial ou de secrétariat qualifié	200	Personnel des fonctions supports confirmé	E 7
Comptable qualifié	215		Agent de maîtrise
Employé de service administratif ou commercial ou de secrétariat confirmé	215	Personnel des fonctions supports expert	E 8
Aide-acheteur ou aide-vendeur qualifié	215		Agent de maîtrise

ANCIENNE CLASSIFICATION	NOUVELLE CLASSIFICATION
Employés	
110	E 1
120	E 1
125	E 1
130	E 2
140	E 2
145	E 2/E 3/E 4
160	E 4
165	E 5
180	E 6
200	E 7

215	E 8
Agents de maîtrise	
225	M 9
260	M 10
290	M 11
310	M 12
Cadres	
300	C 13
325	C 14
350	C 15
400	C 16
450	C 17
550	C 18
600	C 19
650	C 20

ART.

La classification des cadres est composée d'une définition générale et d'exemples d'emploi. Les appellations d'un emploi pouvant varier d'une entreprise à l'autre, il convient de rappeler que la définition générale prime, les exemples d'emploi étant indicatifs.

Définition générale

Sont considérés comme cadres les collaborateurs qui exercent une fonction complète d'encadrement et d'animation ou une fonction requérant des connaissances et capacités adaptées. Ils remplissent leurs fonctions dans des conditions impliquant initiative, décision et responsabilité, pouvant engager l'entreprise dans la limite de leur délégation.

NIVEAU	EXEMPLES D'EMPLOI
C 13	
Cadre débutant, diplômé de l'enseignement supérieur, sans expérience professionnelle, dont la mise à niveau opérationnelle va nécessiter une phase d'intégration dans l'entreprise. Cadre ne pouvant rester à ce coefficient plus de 1 an.	
C 14	
Dans le cadre des orientations générales déterminées dans l'entreprise, les fonctions de cadre à cette position comportent la coordination d'activités différentes et complémentaires. Ce coefficient est celui du : 1° Cadre issu du coefficient 300 ou cadre nouvellement engagé ayant déjà acquis une première expérience professionnelle dans une ou plusieurs autres entreprises. 2° Cadre issu par promotion interne des agents de maîtrise connaissant déjà bien l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise.	Chef de section. Cadre commercial, technique ou administratif. Secrétaire de direction générale.
C 15	
Cadre totalisant 3 années de pratique au minimum, gérant sous contrôle soit une activité bien identifiée relevant d'une spécialisation professionnelle précise, soit un ensemble d'activités dont il assure la coordination et la liaison avec les autres fonctions.	Analyste. Responsable de service des fonctions supports. Chef comptable. Chef de produits. Chef de mission. Cadre commercial.
C 16	
L'activité s'exerce dans le cadre d'objectifs définis et requiert des qualités d'analyse et d'interprétation ainsi que la capacité d'animer, éventuellement, une équipe ou un service.	Chef d'exploitation informatique. Responsable de service. Chef comptable. Attaché de direction.
C 17	
Outre les capacités décrites au coefficient 400, les fonctions à ce coefficient sont assurées à partir de directives reçues et définissant les règles de gestion, précisant les objectifs et donnant les moyens pour les atteindre.	Chef de groupe. Chef comptable.
C 18	
Est amené, pour obtenir les résultats recherchés, à décider de solutions adaptées et à les mettre en oeuvre ainsi qu'à formuler des instructions d'application.	Directeur de département. Directeur régional. Directeur adjoint.
C 19	
L'activité, à ce niveau, exige la connaissance approfondie de plusieurs domaines techniques ou spécialisés de la profession, appuyée sur une large expérience, ainsi que la capacité d'organiser et d'animer le personnel. L'action et la réflexion du titulaire de ce niveau s'inscrivent dans le cadre d'une politique d'objectifs impliquant l'apport de solutions créatrices.	Directeur des fonctions supports. Directeur d'exploitation. Directeur des relations humaines. Directeur des services comptables et/ou administratifs et/ou financiers. Directeur régional.
C 20	
Fonction de responsabilité majeure s'exerçant au plan de la gestion et du développement de l'entreprise, mettant en oeuvre les grandes options politiques, financières, commerciales et sociales adoptées par la structure de contrôle. Ce niveau donne autorité sur un ou plusieurs cadres des niveaux précédents et implique la plus large autonomie de jugement et d'initiative.	Directeur général et/ou cadre supérieur de niveau équivalent.

N.B. — En raison de l'extrême diversité de nature, de structure et d'importance des entreprises relevant de la présente convention collective, une définition type de chacune des positions ne peut pas être fondée. La répartition des cadres à l'intérieur de ces coefficients hiérarchiques se justifie par la nature des fonctions, l'importance de l'établissement et la valeur individuelle. Il est recommandé que, dans le cadre de chaque entreprise, une définition spécifique des fonctions correspondant au positionnement attribué soit écrite et basée sur des critères objectifs.
Les fonctions supports sont des fonctions administratives, de comptabilité, de secrétariat, commerciales, informatiques, de marketing ou de logistique.
Les titulaires des CQP « inspecteur pièces de rechange » et « négociateur en matériels agricoles et espaces verts » sont admis à la classification « agent de maîtrise » au niveau M 12. Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, ils seront admis à la classification « cadres » au niveau C 14.

ART.

La classification des agents de maîtrise est composée d'une définition générale et d'exemples d'emploi. Les appellations d'un emploi pouvant varier d'une entreprise à l'autre, il convient de rappeler que la définition générale prime, les exemples d'emploi étant indicatifs.

Définition générale

Salarié ayant une capacité d'autonomie lui permettant de recevoir mission :
— soit pour exercer la conduite, l'animation et le contrôle du travail de personnel conformément à des directives et dans la limite de la délégation donnée par l'employeur ;
— soit pour réaliser des missions nécessitant responsabilité et technicité sans assumer l'animation de personnel.
Il a acquis des connaissances :
— par formation initiale ou continue correspondant au niveau III de l'éducation nationale (les diplômes étant pris en compte dans la mesure où ils correspondent à l'objet du poste de travail) ;
— par expérience professionnelle.

NIVEAU	EXEMPLES D'EMPLOI
M 9	
Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations techniques ou administratives ou commerciales selon un processus connu ou selon une méthode inhabituelle mise en oeuvre dans ce cas avec l'assistance d'une personne qualifiée.	Comptable. Assistante de direction ou d'agence. Personnel des fonctions supports. Technicien SAV ou montage ou maintenance. Acheteur. Agent acheteur.
M 10	
Le travail est caractérisé par la nécessité de l'autonomie indispensable pour l'exécution, sous la réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires. Peut être appelé à participer à l'étude des programmes de travail.	Personnel des fonctions supports. Formateur clients. Secrétaire de direction. Responsable magasin. Technicien SAV ou montage ou maintenance. Chef de dépôt SAV. Chef magasinier. Acheteur. Agent acheteur.
M 11	
Personnel effectuant des travaux ou tâches complexes d'un niveau professionnel élevé, exigeant la mise en oeuvre de connaissances techniques acquises par formation ou par une expérience significative antérieure. Les tâches ou travaux supposent recherche des informations nécessaires, analyse et choix des actions nécessaires pour remplir les objectifs déterminés.	Personnel des fonctions supports. Technicien contrôle qualité. Technicien SAV ou montage ou maintenance. Chef de dépôt SAV.
M 12	
Réalisation de travaux comportant un programme d'opérations variées et/ou complexes pour lesquelles la marche à suivre est laissée à son initiative dans le cadre des orientations qui lui sont tracées, conformément à des directives qui permettent d'exercer la conduite, l'animation et le contrôle du travail du personnel, impliquant organisation et gestion, ou réalisation d'un travail d'importance équivalente en raison de la compétence exigée ou de la responsabilité assumée et ne nécessitant pas l'animation de personnel.	Adjoint d'un supérieur hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise.

N.B. — Les fonctions supports sont des fonctions administratives, de comptabilité, de secrétariat, commerciales, informatiques, de marketing ou de logistique.

ART.

1. Délai d'application

La présente classification devra être appliquée dans un délai maximum de 12 mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

2. Commission de suivi de branche

Une commission paritaire de suivi de branche est constituée à compter du dépôt du présent accord et jusqu'à 15 mois suivant la date de la parution de l'arrêté d'extension. Elle est composée d'un représentant par organisation syndicale représentative et d'autant de représentants des fédérations patronales. Elle se réunit dans les 3 mois suivant sa saisine.
Les réunions de la commission paritaire nationale de validation se tiendront, autant que de possible, le même jour que les réunions de la commission nationale paritaire de la CCNIE.
Si cela n'est pas possible, les représentants des organisations syndicales participant aux réunions de la commission paritaire nationale de validation seront remboursés de leur frais de voyage et de déplacement sur les bases prévues à l'article 4 de la CCNIE 3100.
Cette commission peut être saisie par les employeurs et par les salariés, notamment en cas de :
— difficultés d'interprétation et d'application de l'accord de classification ;
— litiges non résolus dans le cadre de la commission paritaire de suivi d'entreprise.
La partie la plus diligente saisit la commission au moyen d'une lettre recommandée avec avis de réception au secrétariat de la CCNIE. Une copie sera adressée dans les 15 jours à l'ensemble des membres de la commission paritaire de suivi.

3. Force obligatoire de l'accord

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger en tout ou partie aux dispositions du présent accord sauf clauses plus favorables aux salariés.
Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.
Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

ART.

Définition générale

Salarié exécutant tous travaux qui lui sont confiés sous la responsabilité d'un agent de maîtrise et/ou d'un cadre.

Personnel non spécialisé.	
Personnel de nettoyage : personnel exclusivement affecté à des travaux courants de nettoyage ou de propreté.	E 1
Employé des services généraux : est chargé de travaux simples (classement, archives, distribution de documents à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, envoi et distribution de courrier, petits travaux de maintenance...).	
Passage de l'échelon débutant à l'échelon qualifié au bout de 6 mois de pratique professionnelle dans le poste.	
Manutentionnaire : exécute les travaux de manutention en se conformant aux directives reçues.	Débutant : E 1 Qualifié : E 2
Magasinier ou préparateur de commande : personnel chargé de tâches telles que la réception et le rangement des marchandises, la préparation, l'emballage et l'expédition de commande.	
Passage de l'échelon débutant à l'échelon qualifié au bout de 6 mois de pratique professionnelle dans le poste.	
Personnel d'accueil, hôtesse et/ou standardiste : employé chargé de recevoir, renseigner et orienter les visiteurs, du traitement des appels téléphoniques et peut être éventuellement chargé de diverses tâches administratives simples.	Débutant : E 2 Qualifié : E 3 CECP (*) : E 4
Chauffeur-livreur : personnel assurant la conduite d'un véhicule de moins de 3,5 tonnes mis à sa disposition par la société et pour les besoins de la société. Détenteur d'un permis de conduire valable. Assure l'enlèvement et/ou la livraison des marchandises qui lui sont confiées par l'employeur. Est capable, en cas d'accident de rédiger un rapport. Il est responsable de l'état de propreté de son véhicule. Il s'assure de la mise en oeuvre de l'entretien et signale, quand il y a lieu, les remises en état nécessaires	
Cariste : personnel ayant les validations et autorisations requises et/ou les certificats éventuels pour la conduite des engins de manutention automoteurs pour transporter des charges, les déposer, effectuer le gerbage et le dégerbage au lieu prévu pour chaque catégorie de marchandises ; vérifie journellement l'état de marche de son engin, en assure l'entretien courant et signale, quand il y a lieu, les remises en état nécessaires sur transpalette à conducteur porté, chariot tracteur et à plateau porteur.	
Passage de l'échelon débutant à l'échelon qualifié au bout de 1 an de pratique professionnelle dans le poste.	
Magasinier-cariste ou préparateur de commande cariste : — personnel effectuant conjointement les tâches prévues aux définitions : magasinier ou préparateur de commande ; — cariste. Le magasinier-cariste ou préparateur de commande, cariste sur chariot élévateur à conducteur porté est classé au niveau E 4.	Débutant : E 3 Qualifié : E 4
Agent technique : le travail d'agent technique, en général circonscrit au domaine d'une technique ou d'une catégorie de produits, est caractérisé par des travaux simples et notamment dans l'installation, la mise en oeuvre, la maintenance et le dépannage, la réparation et l'assistance.	
Personnel des fonctions supports : personnel exerçant des fonctions administratives, de comptabilité, de secrétariat, commerciales, informatiques ou de marketing. Le passage à l'échelon Confirmé se fait au bout de 3 ans de pratique professionnelle dans le poste. Le passage à l'échelon Expert se fait au bout de 8 ans de pratique professionnelle dans le poste.	Débutant : E 3 Qualifié : E 5 Confirmé : E 7 Expert : E 8
Progression vers l'agent de maîtrise en fonction de la prise d'initiative, c'est-à-dire lorsque l'employé a acquis une capacité d'autonomie lui permettant de recevoir mission : — soit pour exercer la conduite, l'animation et le contrôle du travail de personnel conformément à des directives et dans la limite de la délégation donnée par l'employeur ; — soit pour réaliser des missions nécessitant responsabilité et technicité sans assumer l'animation de personnel.	
Assistant acheteur ou assistant vendeur : personnel possédant des connaissances pratiques en réglementation commerciale, chargé, en se conformant aux directives reçues, de mener à bien les tâches qui lui sont confiées. Dans certains cas, cet employé peut n'effectuer que des opérations fragmentaires.	E 6
Technicien : le travail de technicien, en général circonscrit au domaine d'une technique ou d'une catégorie de produits, est caractérisé par un domaine d'actions et notamment l'installation, la mise en oeuvre, la maintenance et le dépannage, la réparation, l'assistance et le contrôle. Le niveau de connaissance peut être acquis soit par voie scolaire, soit par formation équivalente. Pour les changements de	

coefficients, la vérification des connaissances professionnelles peut être faite par tous moyens en vigueur ou à définir dans l'établissement.	
Comptable : débutant dans la fonction. Exécute des travaux comportant une part d'initiative professionnelle dans le traitement de l'information.	E 7
(*) Le cariste sur chariot élévateur à conducteur porté est classé au niveau E 4.	

ART.

Aux termes du présent accord, les parties signataires entendent remplacer les classifications de la convention collective de l'import-export, instaurées par les accords du 23 octobre 2001 (modifié par avenant du 29 octobre 2003) et du 10 avril 1997.
La modification de la classification consiste principalement en :
— une diminution du nombre des coefficients employés, la grille des minima conventionnels apparaissant comme trop tassée et les différentes enquêtes salaires ayant révélé que tous les coefficients n'étaient pas utilisés dans les entreprises ;
— une modernisation des appellations de métiers afin de coller au mieux à la réalité des entreprises ;
— des passages du niveau débutant au niveau qualifié harmonisés dans un souci de cohérence et de lisibilité ;
— une réactualisation des exemples d'emplois des agents de maîtrise et des cadres, notamment afin d'y incorporer les métiers révélés comme spécifiques dans la cartographie des métiers réalisée dans la branche.
Une table de concordance est proposée afin d'aider les entreprises à transposer l'ancienne classification.
Une grille des minima conventionnels adaptée à cette nouvelle classification est incorporée au présent accord. Cette grille servira de base aux négociations salariales de branche à venir.
Les coefficients ont été supprimés et une nouvelle codification a été mise en place afin d'éviter les confusions entre l'ancienne et la nouvelle classification.

SECTION 8

Avenant : Avenant du 29 mai 2009 relatif à la période d'essai

Source officielle Légifrance

ART.

1. Modification de l'article 9 de la convention

L'article 9 « Clauses communes » est modifié comme suit :
« Un examen technique préliminaire pourra être demandé. Il sera payé au taux minimum de la catégorie professionnelle correspondante lorsque sa durée excédera une demi-journée.
L'exécution de cet examen ne constitue pas un engagement à l'essai.
La durée de la période d'essai est fixée à :
— 2 mois pour les employés ;
— 3 mois pour les agents de maîtrise ;
— 4 mois pour les cadres.
Tout engagement est confirmé par écrit. Excepté pour des contrats à durée déterminée, pour lesquels il conviendra de se référer aux dispositions légales.
Dans les 2 semaines précédant la fin de la période d'essai, et après un entretien en justifiant la nécessité, elle pourra être prolongée une fois de la moitié de la période initiale en cas d'intérêt motivé et avec l'accord du salarié.
Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, à la période d'essai initiale ou renouvelée, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :
— 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
— 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
— 2 semaines après 1 mois de présence ;
— 1 mois après 3 mois de présence.
La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.
Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures.
Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.
— pour rechercher un emploi pendant les périodes de préavis susvisées, le salarié peut s'absenter 2 heures par jour ouvré, sous réserve de prévenir le chef d'établissement. Ces absences ne doivent pas donner lieu à une réduction de la rémunération lorsque l'employeur a pris l'initiative de la résiliation du contrat.
En cas de résiliation du contrat à l'initiative de l'employeur pendant la période d'essai, le personnel ayant trouvé un nouvel emploi avant la fin de la période d'essai se verra accorder toutes facilités pour occuper rapidement ce nouvel emploi.
Dans ce cas, l'intéressé n'aura auprès de l'employeur aucune indemnité à verser pour inobservation du préavis. De son côté, l'employeur n'aura aucune obligation de verser le salaire correspondant à la période de préavis non exécutée.
La visite médicale demandée par l'employeur conformément à la loi, à l'occasion de l'engagement, sera passée soit par le médecin du travail attaché à l'entreprise, soit par le médecin désigné par celle-ci et à sa charge. Elle devra intervenir dans les délais fixés par la loi. »

ART.

2. Force obligatoire de l'accord

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger en tout ou partie aux dispositions du présent accord sauf clauses plus favorables aux salariés.

ART.

3. Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.
Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

SECTION 9

Avenant : Avenant du 22 juin 2009 portant adhésion à FORCO

Source officielle Légifrance

ART. 1

La phrase « Les dispositions relatives au DIF prioritaire sont applicables dans les entreprises de 250 salariés et moins » est suspendue jusqu'au 31 décembre 2010.
En conséquence, les dispositions relatives au DIF prioritaire s'appliquent dans toutes les entreprises sans condition d'effectif jusqu'au 31 décembre 2010.

ART. 2

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger en tout ou partie aux dispositions du présent accord sauf clauses plus favorables aux salariés.
Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives, à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.
Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

SECTION 10

Avenant : Accord du 22 juin 2009 relatif à l'épargne salariale

Source officielle Légifrance

ART. Annexe 1

Documents d'information clés (DIC) des FCPE

(Documents non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 39 à 62**.)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20250017 _ 0000 _ 0001. pdf/ BOCC

ART. Annexe 2

Gestion pilotée du PERECOI

Grille de répartition des placements « Profil Équilibre »

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 63 à 65**.)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20250017 _ 0000 _ 0001. pdf/ BOCC

ART.

Il a été conclu l'avenant n° 4 du 27 mars 2025 au plan d'épargne interentreprises et au plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises mis en place par « accord du 22 juin 2009 portant création de dispositifs d'épargne salariale dans la convention collective nationale de l'import-export et du commerce international n° 3100 – IDCC 0043 », (ci-après dénommé le « règlement » ou le « plan »).

Le règlement du PEI est modifié en vertu de l'article L. 3333-7 du code du travail afin de tenir compte des évolutions législatives suivantes :
– mise en conformité de l'accord avec les dispositions de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise et ses décrets et arrêtés d'application ;
– mise à jour de la dénomination de certains FCPE et mention des labels ;
– mise à jour de la liste des cas de déblocage anticipé ;
– l'ajout aux sources d'alimentation du plan de la prime de partage de la valeur (PPV).

Le règlement du PERECOI est modifié en vertu des dispositions de l'article L. 3333-7 du code du travail afin de tenir compte des évolutions législatives suivantes, aux fins de bonne lisibilité, il est procédé à une refonte intégrale du texte :
– mise en conformité de l'accord avec les dispositions de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise et leurs décrets et arrêtés d'application ;
– mise à jour de la dénomination de certains FCPE et mention des labels ;
– rehaussement des plafonds d'abondement unilatéral de l'employeur ;
– l'ajout aux sources d'alimentation du plan de la prime de partage de la valeur (PPV) ;
– afin de tenir compte des évolutions législatives apportées par la loi n° 2023-973 du 23 octobre 2023 relative à l'industrie verte en instaurant conformément à l'article L. 224-3 du code monétaire et financier une part d'actifs « non-côtés » au sein de la gestion pilotée du plan. À cette fin, la société de gestion apporte des évolutions aux grilles d'allocation dans l'intérêt des bénéficiaires, afin d'optimiser la gestion de leurs avoirs et de respecter la règlementation en vigueur applicable.

Également, il est rappelé que les grilles de gestion pilotée sont en conformité des dispositions de l'arrêté du 1er juillet 2024 modifiant l'arrêté du 7 août 2019 portant application de la réforme de l'épargne retraite, lesquelles prévoient que les actifs présentant un profil d'investissement à faible risque sont ceux dont un indicateur de risque est inférieur ou égal à 2.

Le présent plan d'épargne retraite d'entreprise collectif répond aux exigences de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises ; de l'ordonnance n° 2019-766 du 24 juillet 2019, du décret n° 2019-807 du 30 juillet 2019 et du décret du 7 août 2019 portant réforme de l'épargne retraite. À ce titre, il est notamment éligible à la réduction du forfait social de 20 à 16 % sur les sommes versées dans le plan au titre de l'intéressement, de la participation et de l'abondement.

Aux fins de bonne lisibilité, il est procédé à une refonte intégrale du texte.

L'épargne salariale couvre un ensemble de dispositifs qui permettent d'associer les intérêts des salariés et ceux des entreprises.

La participation permet au salarié de recevoir une partie du bénéfice de son entreprise et devient de ce fait plus sensible à la réussite de celle-ci.

L'intéressement a un objectif différent de la participation. Il ne s'agit pas nécessairement de répartir des bénéfices acquis mais également d'associer le salarié au développement de son entreprise. Ce système souple permet de fixer des paramètres propres à chaque entreprise avec en correspondance une prime d'intéressement liée à la progression de ces indicateurs d'un exercice sur l'autre.

Ces deux mécanismes sont les fondements de l'épargne salariale. Ils alimentent des fonds collectifs. Les gestionnaires de ces fonds doivent mettre à la disposition des épargnants une gamme de produits qui permettent d'une part de mettre les ressources de ces fonds à disposition des entreprises et d'autre part de gérer au mieux les intérêts de ces épargnants. Ils ont également un devoir d'information régulière et transparente des détenteurs de parts et de leurs représentants.

L'articulation et la définition des sources d'alimentation et de gestion de l'épargne salariale est l'objet de cet accord.

Cet accord marque ainsi la volonté des signataires de faciliter la mise en œuvre la plus large possible du dispositif de la participation, et son développement, y compris dans les entreprises de moins de 50 salariés, et plus globalement d'encourager l'accès aux différents dispositifs d'épargne salariale.

Il est rappelé que les sommes versées au titre de la participation ne peuvent se substituer à aucun élément de rémunération en vigueur dans l'entreprise et que l'absence de bénéfices, l'année ou les années précédentes, ne dispense pas les entreprises de 50 salariés et plus d'être couvertes par un accord de participation.

ART. 1er

1.1. Champ d'application

Les entreprises susceptibles d'adhérer à l'accord de participation et/ ou au PEI et/ ou au PERECOI sont les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de l'import-export et du commerce international n° 3100 – IDCC 0043

1.2. Adhésion

Conformément à l'article L. 3333-7-1 du code du travail, les entreprises qui souhaitent appliquer l'accord de branche agréé concluent à cet effet un accord dans les conditions de l'article L. 3333-2 du code du travail.

S'agissant des entreprises de moins de 50 salariés souhaitant faire application directe de l'accord de branche dans les conditions de l'article L. 2232-10-1 du code du travail, elles pourront le faire au moyen du document unilatéral indiquant les choix retenus, après information du CSE, s'il existe, ainsi que les salariés, par tous moyens.

Dans ces conditions, l'adhésion de l'entreprise au PEI et/ ou au PERECOI se fait par une notification expresse.

Cette notification se matérialise par l'envoi d'un bulletin d'adhésion, dûment daté et signé par le représentant légal de l'entreprise adhérente, auprès de l'établissement teneur de comptes, gestionnaire des plans, désigné à l'article 3 du présent accord.

1.3. Exclusion

La sortie de l'entreprise du PEI et/ ou du PERECOI se fait par une notification expresse de l'entreprise sortant du champ d'application de l'accord de branche. Cette notification se matérialise par l'envoi d'un courrier de dénonciation, dûment daté et signé par le représentant légal de l'entreprise adhérente, auprès de l'un des établissements teneur de comptes/ gestionnaire des plans, cités à l'article 3 du présent accord.

ART. 2

Le présent accord est conclu à durée indéterminée et prend effet à compter de la date de son dépôt.

Il sera déposé, ainsi que les règlements du PEI et du PERECOI, auprès des services du ministère du travail et son extension sera demandée.

Il pourra être dénoncé par tout ou partie des signataires, conformément aux dispositions légales.

Il peut être révisé conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

ART. 3

Les parties choisissent d'un commun accord en tant que gestionnaires du PEI et du PERECOI institués par le présent accord :

EPSENS – société anonyme au capital de 21.147.881,60 €, agréée comme entreprise d'investissement par l'ACPR sous le n° 11383, immatriculée au RCS Paris n° 538 045 964, n° TVA intracommunautaire FR 92 538 045 964, dont le siège social est situé au 21, rue Laffitte, 75317 Paris Cedex 09, représentée par sa directrice générale déléguée es-qualités,

Ci-après dénommée « EPSENS », le « Teneur de comptes » ou le « TCCP »

et

Sienna gestion – société anonyme, agréée en qualité de société de gestion de portefeuille, sous le numéro GP97020, au capital social de 9.824.748 euros, immatriculée au RCS Paris n° 320 921 828, dont le siège social est situé 21, boulevard Haussmann – 75009 Paris, représentée par son président du directoire es-qualités,

Ci-après dénommée « SGP » ou la « société de gestion ».

ART. 4

Un comité paritaire de suivi est institué au niveau de la branche. Il a pour objet d'assurer le suivi quantitatif et qualitatif du présent accord. Il est composé des membres de la commission paritaire nationale.

Il se réunit une fois par an pour examiner un tableau de bord établi par l'organisme de gestion avec notamment les principaux indicateurs de suivi suivants : encours déposés sur les fonds proposés, nouveaux contrats conclus au cours de la période, montant moyen de versement par salarié, nombre total des rachats, les arbitrages, les commissionnements et les montants facturés.

Il peut également se réunir à titre exceptionnel à la demande de la majorité de ses membres.

EPSENS informera la commission paritaire de l'adhésion des entreprises à l'accord de branche avec autorisation de ces dernières.

ART. 5

Avant de soumettre les différends aux tribunaux compétents, le chef d'entreprise et son personnel épargnant s'efforceront de les résoudre à l'amiable.

ART. 6

Les entreprises qui décident d'appliquer le présent accord sur la participation, le PEI ou le PERECOI ne peuvent déroger de façon moins favorable aux salariés aux dispositions prévues par le présent accord.

ART.

Les entreprises de la branche peuvent opter pour l'accord de participation de branche ainsi négocié selon les modalités prévues à l'article L. 3322-6 du code du travail.

Conformément à l'article L. 3333-5 du code du travail, les entreprises de moins de 50 salariés peuvent faire application du présent accord de participation par décision unilatérale de l'employeur

Dans la mesure où l'accord de participation ouvre un choix aux entreprises, les clauses spécifiques retenues au niveau de l'entreprise doivent être précisées.

ART. 1er

La somme attribuée à l'ensemble des bénéficiaires au titre de chaque exercice est appelée réserve spéciale de participation (RSP).

Après clôture des comptes de chaque exercice, le montant de la RSP est déterminé, conformément aux dispositions des titres II et IV du livre III de la troisième partie (législative et réglementaire) du code du travail.

Le montant global de la RSP est obtenu par application d'une formule de calcul dite « formule légale ». Il est toutefois possible de déroger à la formule légale en retenant une formule de calcul différente dite formule « dérogatoire » sous réserve de respecter les caractères généraux de la participation et d'assurer aux bénéficiaires des avantages au moins équivalents à ceux de la formule « légale ».

L'entreprise choisit la formule qu'elle souhaite appliquer pour le calcul de sa réserve spéciale de participation.

• Option 1. Formule légale :

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

B : représente le bénéfice de l'entreprise, réalisé en France métropolitaine et dans les départements français d'outre-mer en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à Mayotte, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin tel qu'il est retenu pour être imposé au taux de droit commun de l'impôt sur les sociétés ou au taux réduit prévu au b du I de l'article 219 du code général des impôts, majoré des bénéfices exonérés en application des articles 44 sexies, 44 sexies A, 44 septies, 44 octies, 44 octies A, 44 undecies, et 208 C du code général des impôts. Le bénéfice ainsi déterminé est diminué de l'impôt correspondant et, le cas échéant, majoré de la provision pour investissement.

C : représente les capitaux propres de l'entreprise comprenant le capital social, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt et, à l'exception de la réserve spéciale de participation, les provisions constituées en franchise d'impôt en application d'une disposition particulière du code général des impôts. Le montant des capitaux propres retenu, attesté par le commissaire aux comptes ou service des impôts, correspond au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la participation est calculée. Toutefois, en cas de variation du capital en cours d'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital social est pris en compte prorata temporis.

Si l'entreprise possède des établissements à l'étranger : le montant des capitaux propres ainsi déterminé est diminué de ceux qui sont investis à l'étranger, calculés par application de l'article D. 3324-4 du code du travail.

S : représente les salaires versés au cours de l'exercice.

VA : représente la valeur ajoutée par l'entreprise, soit le total des comptes suivants figurant au compte de résultat, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :
– charges de personnel ;
– impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;
– charges financières ;
– dotations de l'exercice aux amortissements ;
– dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;
– résultat courant avant impôt.

• Option 2. Formule dérogatoire :

Le mode de calcul dérogatoire doit s'appliquer à au moins un exercice dont les résultats n'étaient ni connus, ni prévisibles au moment de l'adhésion au présent accord. Les résultats sont considérés comme connus ou prévisibles dès le 1er jour de la deuxième moitié de l'exercice.

$$RSP = 1/2\ B \times S/\ VA$$

B : représente le bénéfice de l'entreprise réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, tel qu'il est retenu pour être imposé à l'impôt sur le revenu ou aux taux de l'impôt sur les sociétés, majoré des bénéfices exonérés en application du code général des impôts, et diminué de l'impôt correspondant. Ce montant est attesté par le commissaire aux comptes ou l'inspection des impôts.

S : représente les salaires, versés au cours de l'exercice. Ils sont déterminés selon les règles prévues pour le calcul des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

VA : représente la valeur ajoutée par l'entreprise, soit le total des postes suivants du compte de résultats, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :
– charges de personnel ;
– impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;
– charges financières ;
– dotations de l'exercice aux amortissements ;
– dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;
– résultat courant avant impôts.

Le montant de la RSP calculé selon le mode dérogatoire :
– est plafonné à 50 % du bénéfice net comptable ou selon le choix exprimé par l'entreprise :
– – soit, au bénéfice net comptable diminué de 5 % des capitaux propres ;
– – soit, au bénéfice net fiscal diminué de 5 % des capitaux propres ;
– – soit, à 50 % du bénéfice net fiscal ;

– ne peut en aucun cas être inférieur au montant qui résulterait de l'application de la formule légale. Il est expressément convenu que pour un exercice où l'application de la formule dérogatoire aboutirait à une RSP inférieure à celle obtenue par application de la formule légale, le calcul de la RSP pour cet exercice se fera par application de la formule légale.

ART. 2

Sont bénéficiaires de la réserve spéciale de participation :

• Tous les salariés des entreprises appliquant la convention collective de l'import-export ayant une ancienneté d'au moins 3 mois dans leur entreprise, bénéficient de la participation au titre du présent accord, dès lors que leur entreprise l'applique.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail (à durée déterminée ou indéterminée) exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précède.

La notion d'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit puissent être déduites du calcul de l'ancienneté.

• Le chef d'entreprise, son conjoint collaborateur ou associé (marié ou pacsé) et les dirigeants ayant la qualité de mandataires sociaux, sous réserve de justifier de l'ancienneté prévue par le présent accord, peuvent également bénéficier de la participation dans les entreprises de :
– 1 à 49 salariés, appliquant la formule légale ou dérogatoire de calcul de la RSP, dans les mêmes conditions que les salariés ;
– 50 à 249 salariés, appliquant la formule dérogatoire de calcul de la RSP, uniquement sur la quote-part excédant le montant qui aurait résulté d'un calcul effectué en application de la formule légale, (ils ne bénéficient pas de la participation calculée selon la formule légale).

Les seuils d'effectif ci-dessus sont atteints lorsque l'entreprise franchit respectivement ces seuils pendant une durée de 5 années consécutives.

ART. 3

Règles de répartition des droits lorsque l'accord est négocié dans les entreprises assujetties obligatoirement à la participation

La réserve spéciale de participation est répartie entre les bénéficiaires selon les règles suivantes, au choix de l'entreprise :

– soit uniformément ;

– soit proportionnellement au salaire brut perçu par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré, déterminé selon les règles prévues à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et, le cas échéant, à la rémunération annuelle des mandataires sociaux ou au revenu professionnel du chef d'entreprise, imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.
Le total du salaire servant de base à la répartition proportionnelle ne peut excéder une somme au plus égale à 3 fois le plafond annuel moyen de la sécurité sociale.
Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans la même entreprise, ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence.

Pour les périodes d'absences visées aux articles L. 1225-17 et suivants, L. 1225-35, L. 1225-37 et suivants, L. 1226-7 et le L. 3142-1-1 du code du travail (périodes de congés de maternité, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, de congé d'adoption, de congé de deuil et périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail et maladie professionnelle), les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçu le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent, conformément aux dispositions de l'article D. 3324-11 du code du travail. (1)

De même, les périodes non travaillées dans le cadre d'un travail à temps partiel thérapeutique consécutif ou non à un accident du travail doivent être assimilées, sans limitation de durée, à des périodes de présence pour la répartition de la participation (cours de cassation – chambre sociale du 20-9-2023 n° 22-12.293 FS-B).

Également, les périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique.

– soit proportionnellement à la durée de présence au cours de l'exercice.
La durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice s'entend des périodes de travail effectif, des périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme telles.

Sont assimilés à des périodes de présence :
1° Les périodes de congé de maternité prévu à l'article L. 1225-17 du code du travail, de congé de paternité et d'accueil de l'enfant prévu à l'article L. 1225-35 du code du travail, de congé d'adoption prévu à l'article L. 1225-37 du code du travail et, de congé de deuil prévu à l'article L. 3142-1-1 du code du travail.
2° Les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle en application de l'article L. 1226-7 du code du travail ;
De même, les périodes non travaillées dans le cadre d'un travail à temps partiel thérapeutique consécutif ou non à un accident du travail doivent être assimilées, sans limitation de durée, à des périodes de présence pour la répartition de la participation (cours de cassation – chambre sociale du 20-9-2023 n° 22-12.293 FS-B).
3° Les périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique.

Outre les périodes mentionnées article L. 3324-6 du code du travail, doivent être prises en considération, les périodes afférentes à l'exercice de mandats de représentation du personnel (art. L. 2315-10 du code du travail), à l'exercice des fonctions de conseillers prud'hommes (art. L. 1442-6 du code du travail).

Les heures chômées au titre de l'activité partielle (droit commun ou de longue durée) doivent aussi être assimilées à du temps de travail effectif (art. R. 5122-11 du code du travail).

S'agissant des bénéficiaires de contrats en alternance, tels que les apprentis ou les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les périodes passées en dehors de l'entreprise doivent être comptabilisées dans leur durée de présence, conformément aux articles D. 6222-26 et D. 6325-10 du code du travail.

Plus généralement, sont assimilées à une période de présence toutes les périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme tel (congés payés, etc.).
– Soit par utilisation conjointe des critères du salaire et de la durée de présence, chaque critère étant appliqué à une sous masse distincte. En conséquence :
– – une partie de la réserve, égale à 50 % de son montant, est répartie proportionnellement au temps de présence du bénéficiaire dans l'entreprise au cours de l'exercice considéré ;
– – et une partie de la réserve, égale à 50 % de son montant, est répartie proportionnellement aux salaires de chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré.

Règles de répartition des droits pour les entreprises de moins de 50 salariés qui adhèrent par décision unilatérale de l'employeur

La répartition de la réserve spéciale de participation entre les bénéficiaires est calculée proportionnellement au salaire perçu dans la limite de trois fois le plafond annuel moyen de la sécurité sociale.

Pour les chefs de ces entreprises ou, s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ainsi que le conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité du chef d'entreprise s'il bénéficie du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce, la répartition est calculée proportionnellement à la

rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise, et dans les limites de plafonds de répartition individuelle déterminés par décret (75 % du PASS).

Toutefois, l'employeur peut décider que cette répartition entre les bénéficiaires est uniforme, proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice, ou retenir conjointement plusieurs de ces critères. (2)

L'employeur peut fixer un salaire plancher servant de base de calcul à la part individuelle.

Plafonnement individuel des droits

Le montant des droits susceptibles d'être attribué à un même bénéficiaire ne pourra, pour un même exercice, excéder une somme égale à 75 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans la même entreprise, ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence.

Les sommes qui, en application du plafonnement individuel des droits, n'auraient pu être mises en distribution seront immédiatement réparties entre tous les bénéficiaires n'atteignant pas ce plafond. Ce plafond ne pourra être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire.

Si des sommes subsistent encore après cette deuxième répartition, il sera procédé à une nouvelle répartition entre tous les bénéficiaires n'ayant pas atteint le plafond, et ainsi de suite.

Si un reliquat subsiste alors que tous les bénéficiaires ont atteint le plafond individuel, il demeure dans la réserve spéciale de participation et sera réparti au cours des exercices ultérieurs.

(1) Les 7e au 9e alinéas de l'article 3 du titre 2 sont étendus sous réserve du respect des dispositions prévues à l'article R. 5122-11 du code du travail qui précisent que lorsque les droits à participation sont répartis proportionnellement aux salaires, en cas d'activité partielle les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle.
(Arrêté du 18 septembre 2025 - art. 1)

(2) Les 28e et 29e alinéas de l'article 3 du titre 2 sont étendus sous réserve que toute adhésion retenant conjointement plusieurs critères de répartition ou fixant un salaire plancher soit impérativement réalisée par accord d'entreprise, conformément aux articles L. 3322-9 et D. 2232-1-6 du code du travail.
(Arrêté du 18 septembre 2025 - art. 1)

ART. 4

attribués aux bénéficiaires au titre de la participation aux résultats de l'entreprise seront affectés selon le choix de l'entreprise :
– soit, sur le PEI de la branche import-export auquel l'entreprise a adhéré ;
– soit, sur le PEI et/ ou le PERECOI de la branche import-export auxquels l'entreprise a adhéré.

Toutefois chaque bénéficiaire pourra s'il le souhaite demander la perception immédiate de la totalité ou d'une partie de la quote-part de participation attribuée.

• Rappel :
– les sommes affectées sur le (s) plan (s) d'épargne salariale sont exonérées de charges sociales (à l'exception de la CSG/ CRDS) et d'impôt sur le revenu du bénéficiaire ;
– les sommes perçues immédiatement sont exonérées de charges sociales (à l'exception de la CSG/ CRDS) mais sont assujetties à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires au titre de l'année de leur versement.

Pour permettre au bénéficiaire de formuler son choix, l'entreprise lui adresse un courrier d'information précisant :
– le montant individuel de la prime de participation attribuée ;
– les options offertes (affectation PEI ou PEI/ PERECOI et perception immédiate) ;
– le délai dont il dispose pour faire connaître son choix ;
– les modalités d'affectation par défaut de la prime, en l'absence de choix d'utilisation expressément formulé par le bénéficiaire.

À partir de la date de réception de cette information, chaque bénéficiaire dispose d'un délai de 15 jours pour faire connaître son choix. Le courrier est présumé être reçu à l'issue d'un délai de 7 jours à compter de la date de son édition.

• Illustration :
– J : date d'édition du courrier d'information ;
– J + 7 : date présumée de réception du courrier ;
– J + 22 : date limite de retour du choix retenu par le bénéficiaire (cachet de la poste faisant foi).

À l'issue de ce délai, en l'absence de choix expressément formulé par le bénéficiaire, sa prime de participation sera automatiquement affectée comme suit :
– si adhésion de l'entreprise au seul PEI de la branche import-export, l'affectation se fera :
— en totalité sur le PEI pour être investie sur le FCPE « EPSENS monétaire » désigné par le plan comme le fonds par défaut,
– si adhésion de l'entreprise au PEI et PERECOI de la branche import-export, l'affectation se fera :
— pour moitié sur le PERECOI pour être investie au sein de la grille de gestion pilotée par défaut de profil « Équilibre » ;
— pour l'autre moitié sur le PEI pour être investie sur le FCPE « EPSENS monétaire » désigné par le plan comme le fonds par défaut,
et ce quel que soit la formule (légale ou dérogatoire) de calcul de la participation.

• Droit de rétractation :

Lorsqu'un versement correspondant à des sommes issues de la participation est affecté par défaut au PERECOI, le bénéficiaire peut, demander la liquidation ou le rachat des droits correspondant à ce versement dans un délai d'un mois à compter de la notification de son affectation au plan. Les droits correspondants sont valorisés à la date de la demande de liquidation ou de rachat par le titulaire.

ART. 5

Date de versement

Le versement des sommes dues au titre de la participation doit intervenir avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée.

Passé ce délai, l'entreprise complétera les sommes dues au titre de la participation par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie.

Notification du versement

Tout bénéficiaire reçoit lors de chaque répartition une fiche distincte du bulletin de paie indiquant :
1° Le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
2° Le montant des droits attribués à l'intéressé ;
3° La retenue opérée au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution au remboursement de la dette sociale ;
4° S'il y a lieu, l'organisme auquel est confiée la gestion de ces droits ;
5° La date à partir de laquelle ces droits sont négociables ou exigibles ;
6° Les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai ;
7° Les modalités d'affectation par défaut au PERECOI des sommes attribuées au titre de la participation, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-12 du code du travail.

Et, en annexe, une note rappelant les règles de calcul et de répartition telles que retenues par l'entreprise.

Avec l'accord du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Cas des bénéficiaires ayant quitté l'entreprise

Lorsque l'accord de participation a été mis en place après que des bénéficiaires susceptibles d'en bénéficier ont quitté l'entreprise, ou lorsque le calcul et la répartition de la réserve spéciale de participation interviennent après un tel départ, l'entreprise adresse la fiche et la note mentionnées ci-dessus aux bénéficiaires partis.

ART. 6

Selon les dispositifs de gestion retenus, tels que définis à l'article 4 ci-dessus, les droits des bénéficiaires seront exigibles dans les conditions ci-dessous.

Affectation des droits sur le plan d'épargne interentreprises (PEI)

Les droits des bénéficiaires seront exigibles à l'expiration d'un délai de 5 ans s'ouvrant le 1er jour du 6e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ils ont été calculés.

Délai d'indisponibilité

Le délai d'indisponibilité légal du PEE peut être abrégé dans les cas visés à l'article R. 3324-22 du code du travail et énumérés à l'article 5 du PEI.

Demande de déblocage anticipé des parts de FCPE

Les demandes de déblocage anticipé de parts sont adressées directement au teneur de comptes conservateur de parts, par les participants.

La demande du participant peut être présentée à tout moment à compter de la survenance du fait générateur dans les cas de : rupture du contrat de travail, décès, invalidité, violences conjugales, surendettement et activité de proche aidant. En dehors de ces cas, la demande doit être présentée dans un délai de six mois à compter du fait générateur. Passé ce délai de six mois le motif de déblocage n'est plus valable.

Les sommes débloquées sont exonérées d'impôt sur le revenu, toutefois la plus-value réalisée est assujettie aux prélèvements sociaux.

À l'issue du délai d'indisponibilité de cinq ans, le participant peut soit demander le rachat de tout ou partie de ses parts, soit les conserver et n'en demander le remboursement que plus tard.

Affectation des droits sur le plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises (PERECOI)

Les droits des bénéficiaires seront exigibles à partir du jour de leur départ à la retraite ou lors de l'atteinte de l'âge légal de départ à la retraite (mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale).

Les sommes affectées au présent plan peuvent être liquidées ou rachetées avant l'échéance précitée dans les conditions visées à l'article L. 224-4 du code monétaire et financier et énumérées à l'article 5 du PERECOI.

À l'issue du délai d'indisponibilité précité, le participant peut soit demander le rachat de tout ou partie de ses parts, soit les conserver et n'en demander le remboursement que plus tard.

Dispositions communes à l'ensemble des plans (PEI/ PERECOI)

La levée anticipée de l'indisponibilité des droits intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du participant, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

En cas de décès du bénéficiaire, ses ayants droit doivent demander la liquidation de ses droits avant le septième mois suivant le décès pour prétendre à l'exonération fiscale des sommes débloquées.

Tout autre cas de déblocage des plans institué ultérieurement par voie légale ou réglementaire s'appliquerait automatiquement.

ART. 7

Information collective

Les bénéficiaires sont informés du dispositif de participation mis en place, par tout moyen à la convenance de l'entreprise (affichage, insertion sur l'Intranet de l'entreprise ...)

Par ailleurs chaque année, dans un délai de six mois suivant la clôture de l'exercice, un rapport sur la participation doit être établi par la direction de l'entreprise. Ce rapport comporte notamment les éléments servant de base au calcul du montant de la réserve spéciale de participation et des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.

Ce rapport est présenté à l'instance suivante :
– au comité d'entreprise ou à la commission spécialisée créée par le comité ;
– *à défaut aux délégués du personnel. Dans ce dernier cas le rapport doit également être adressé à chaque salarié présent dans l'entreprise* (1).

• Aide à la décision : les bénéficiaires ont accès aux DIC des FCPE du présent plan, lesquels sont mis à disposition sur le site internet du gestionnaire, afin de leur permettre de prendre connaissance de l'orientation de la gestion et la composition de l'actif de chacun de ces FCPE et ainsi prendre une décision d'investissement éclairée au moment de chaque versement.

Information individuelle

Le teneur des registres, fait parvenir aux bénéficiaires, à la suite de toute acquisition de parts, une fiche indiquant :
– le nombre de parts acquises au titre de leurs versements ;
– la date à partir de laquelle ces parts seront négociables ou exigibles ;
– les cas dans lesquels ces parts peuvent être exceptionnellement disponibles ;
– le montant du précompte effectué au titre d'une part de la contribution sociale généralisée (CSG) et d'autre part de la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Et au moins une fois par an en l'absence de versement, une fiche indiquant :
– l'identification du bénéficiaire et de l'entreprise ;
– la valeur des droits en cours de constitution au 31 décembre de l'année précédente, ainsi que l'évolution de cette valeur depuis l'ouverture du plan et au cours de l'année précédente ;
– le montant et la nature des versements effectués, ainsi que le montant des retraits, rachats ou liquidations, depuis l'ouverture du plan et au cours de l'année précédente ;
– les frais de toute natures prélevés sur le plan au cours de l'année précédente, ainsi que le total de ces frais exprimé en euros ;
– la valeur de transfert du plan d'épargne retraite au 31 décembre de l'année précédente, ainsi que les conditions dans lesquelles le titulaire peut demander le transfert vers un autre plan d'épargne retraite et les éventuels frais afférents ;
– pour chaque actif du plan, la performance annuelle brute de frais, la performance annuelle nette de frais, les frais annuels prélevés, y compris ceux liés aux éventuelles rétrocessions de commission, ainsi que les modifications significatives affectant chaque actif ;
– lorsque les versements sont affectés à une allocation permettant de réduire progressivement les risques financiers, la performance de cette allocation au cours de l'année précédente et depuis l'ouverture du plan et le rythme de sécurisation prévu jusqu'à la date de liquidation envisagée par le titulaire ;
– les modalités de disponibilité de l'épargne mentionnées aux articles L. 224-4 et L. 224-5 du code monétaire et financier.

• Uniquement pour le PERECOI : à compter de la cinquième année précédant au plus tôt, de la date de liquidation de la pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse du bénéficiaire ou de la date à laquelle il atteint l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale, le bénéficiaire peut interroger par tout moyen le gestionnaire du plan afin de s'informer sur ses droits et sur les modalités de restitution de l'épargne appropriées à sa situation et de confirmer, le cas échéant, le rythme de réduction des risques financiers dans le cadre de la gestion pilotée. Six mois avant l'échéance mentionnée ci-dessus, le gestionnaire du plan informe le titulaire de la possibilité susmentionnée.

Livret d'épargne salariale

Tous les nouveaux collaborateurs reçoivent, lors de la conclusion de leur contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble des dispositifs mis en place au sein de l'entreprise.

Départ d'un bénéficiaire

Lorsque le bénéficiaire titulaire de droits sur la réserve spéciale de participation quitte l'entreprise alors que ses droits sont en cours d'attribution, cette dernière doit lui faire préciser l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les avis afférents à ses droits.

En cas de changement d'adresse, il appartiendra au bénéficiaire d'en aviser l'entreprise.

(1) Le 6e alinéa de l'article 7 du titre 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions prévues à l'article D. 3323-15 du code du travail qui précisent qu'en l'absence de comité social et économique, le rapport relatif à l'accord de participation est adressé à chaque salarié présent dans l'entreprise à l'expiration du délai de six mois suivant la clôture de l'exercice.
(Arrêté du 18 septembre 2025 - art. 1)

ART. 1er

Tous les salariés des entreprises appliquant la convention collective de l'import-export ayant une ancienneté d'au moins 3 mois dans leur entreprise peuvent adhérer au plan d'épargne interentreprises (PEI), dès lors que leur entreprise y a adhéré.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail (à durée déterminée ou indéterminée) exécutés au cours de l'année de l'adhésion et de l'année précédente.

La notion d'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit puissent être déduites du calcul de l'ancienneté.

• Dans les entreprises employant au moins un salarié et moins de deux cent cinquante salariés, les chefs d'entreprise ainsi que leur conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité (s'il a le statut de conjoint collaborateur ou conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce), ou s'il s'agit de personnes morales, les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, sont bénéficiaires du PEI (art. L. 3332-2 du code du travail). Cependant ces derniers sont bénéficiaires sous réserve que l'entreprise emploie au moins un salarié en moyenne sur les douze mois de l'année civile précédente, et qu'elle ne dépasse pas le seuil de 249 salariés pendant plus de 5 années civiles consécutives. Pour pouvoir effectuer tout versement dans le PEI, cette condition d'emploi doit être satisfaite pour chaque année de fonctionnement du PEE.

• Les anciens participants partis en retraite ou en préretraite, ayant adhéré au plan avant leur départ, peuvent continuer à effectuer des versements sur le plan s'ils n'ont pas demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs lors de la cessation du contrat de travail. Ces versements ne peuvent pas être abondés.

• Les anciens participants ayant quitté l'entreprise pour un motif autre qu'un départ en retraite ou préretraite ne peuvent plus effectuer de versement mais bénéficient du maintien de leurs avoirs dans le plan.

Lorsque le versement de l'intéressement et/ ou de la participation au titre de la dernière période d'activité du collaborateur intervient après son départ, l'ancien collaborateur peut affecter cet intéressement et/ ou cette participation au plan.

Ce versement pourra bénéficier de l'abondement de l'entreprise.

L'adhésion au PEI est facultative. L'adhésion d'un participant au plan d'épargne interentreprises est automatique dès lors qu'il effectue un versement.

ART. 2

Le PEI peut être alimenté, selon le choix de l'entreprise, par :
– les versements volontaires des participants ;
– le montant de tout ou partie des sommes provenant de la participation ;
– le montant de tout ou partie des sommes provenant de l'intéressement ;
– le montant de tout ou partie des sommes provenant de la prime de partage de la valeur (PPV) ;
– le transfert d'avoirs, disponibles ou non, provenant d'un autre dispositif d'épargne salariale [à l'exception du PERCO (I)/ PERECO (I)] ;
– le transfert de tout ou partie des droits issus du compte épargne-temps existant dans l'entreprise ;
– les éventuels versements complémentaires de l'entreprise « abondement ».

1. Les versements volontaires

Versement minimum

Le montant minimum d'un versement unitaire est de 15 € par support de placement.

Plafonds de versement

Le montant des versements annuels des participants ne peut excéder :
– pour le salarié : le quart de sa rémunération annuelle brute ;
– pour le retraité et préretraité : le quart de sa retraite et/ ou pension perçue au cours de l'année ;
– pour le chef d'entreprise : le quart de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, provenant de l'entreprise ayant adhérée au PEI ;
– pour les dirigeants ayant la qualité de mandataires sociaux : le quart de leur rémunération perçue au titre des fonctions exercées dans l'entreprise dont le montant est imposé à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires de l'année de versement ;
– pour le conjoint collaborateur ou conjoint (marié ou pacsé) associé du chef d'entreprise, n'ayant perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement : le quart du plafond annuel de la sécurité sociale ;
– pour le salarié dont le contrat de travail est suspendu, n'ayant perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement : le quart du plafond annuel de la sécurité sociale.

Le plafond de versement est un plafond global s'appliquant à l'ensemble des plans d'épargne d'entreprise (hors PERECO) auxquels participe le collaborateur.

Les droits issus du compte épargne-temps versés dans le plan d'épargne Interentreprises, rentrent dans le plafond.

Lorsque la prime de partage de la valeur est affectée sur un plan d'épargne salariale, elle a la nature d'un versement volontaire. La prime est prise en compte pour l'appréciation du plafond du quart de la rémunération brute annuelle pouvant être versée au PEI.

La quote-part de participation, l'intéressement, les sommes transférées en provenance d'un autre dispositif d'épargne salariale, et l'abondement de l'entreprise ne rentrent pas dans le plafond.

Périodicité de versement

Les versements peuvent être faits à tout moment par le salarié.

Mode de versement

Les versements sont réalisés conformément aux moyens de paiement proposés par le teneur de compte conservateur de parts.

2. Les transferts d'avoirs disponibles ou non provenant d'un autre dispositif d'épargne salariale

Le délai d'indisponibilité déjà écoulé des sommes transférées s'impute sur la durée de blocage prévue par le présent plan.

3. Les versements complémentaires de l'entreprise « abondement »

L'entreprise peut décider de compléter les versements de ses collaborateurs par un versement complémentaire, qui reste facultatif, et dont le taux et le plafond sont définis ci-dessous :

• Taux d'abondement annuel possibles :
5 %, 10 %, 15 %, 20 %, 25 %, 30 %, 35 %, 40 %, 45 %, 50 %, 75 %, 100 %, 150 %, 200 %, 250 % ou 300 %, au choix de l'employeur.

• Plafonds d'abondement annuel possibles :
50 €, 100 €, 150 €, 200 €, 250 €, 300 €, 350 €, 400 €, 450 €, 500 €, 750 €, 1 000 €, 1 500 €, 2 000 €, 2 500 € ou 8 % du plafond annuel de sécurité sociale, au choix de l'employeur.

• Pour rappel : la limite légale de l'abondement est fixée à 8 % du PASS par an et par participant, sans pouvoir excéder le triple du versement du participant.

Peuvent bénéficier de l'abondement, selon le choix de l'employeur, les versements suivants :
– les versements volontaires ;
– les primes de participation ;
– les primes d'intéressement ;

– les primes de partage de la valeur ;
– les transferts d'avoirs disponibles provenant d'un autre dispositif d'épargne salariale ;
– le transfert des droits issus du compte épargne-temps.

Lorsque le versement de l'intéressement et/ ou de la participation au titre de la dernière période d'activité du collaborateur intervient après son départ, l'ancien collaborateur peut affecter cet intéressement et/ ou cette participation au plan.

L'entreprise pourra choisir d'abonder ce (s) versement (s) via le bulletin d'adhésion.

L'employeur peut modifier son choix initial d'abondement en respectant l'une des modalités ci-dessus indiquées. Il informe ses salariés, de la règle d'abondement qu'il a retenue et le cas échéant, de toute modification ultérieure. Cette modification ne peut pas être rétroactive. Les bénéficiaires doivent être informés clairement des modalités d'abondement éventuellement retenues par l'employeur lors de chaque versement.

Le versement de l'abondement intervient concomitamment aux versements des participants, ou au plus tard à la fin de chaque année civile.

L'abondement pour le participant est exonéré de charges sociales et d'impôt sur le revenu mais il reste assujetti à la CSG et à la CRDS.

ART. 3

Affectation des sommes

Les sommes versées au PEI sont employées à l'acquisition de parts des fonds communs de placement multi entreprises (FCPE) ci-dessous :

FCPE retenus	Libellé de parts	Classification AMF	Fonds « Solidaire » Fonds « Labelisé »
EPSENS monétaire	Part A	Fonds monétaire à valeur liquidative variable (VNAV) standard	CIES
EPSENS obligations	Part A	Obligations et autres titres de créance libellés en euro	CIES
EPSENS équilibre solidaire	Part A	Fonds multi-actifs (actions, obligations et monétaires) : fonds investi entre 5 % et 10 % en titres d'entreprises « solidaires » définies à l'article L. 214-39 du code monétaire et financier)	Fonds solidaire CIES Finansol
EPSENS actions emploi retraite solidaire	Part A	Actions de pays de la zone euro : fonds investi entre 5 % et 10 % en titres d'entreprises « solidaires » définies à l'article L. 214-39 du code monétaire et financier)	Fonds solidaire CIES Finansol

Les fonds ci-dessus désignés sont gérés par la société Sienna gestion dont le siège social est sis au 21, boulevard Haussmann, 75009 Paris, et le dépositaire est renseigné dans les DIC figurant en annexe du présent règlement.

Règles de fonctionnement et objectifs de gestion des FCPE

Les règles de fonctionnement et les objectifs de gestion de l'ensemble de ces fonds sont précisés dans leurs règlements, ainsi que dans les documents d'information clés. Les critères de choix de placement figurent dans les documents d'information clé pour l'investisseur et fiches de présentation des FCPE concernés, annexés au présent plan.

Frais de gestion des FCPE

Il n'est perçu aucune commission de souscription sur les versements effectués sur les FCPE.

Les frais de gestion administrative et financière des FCPE sont à la charge des fonds.

Revenus du portefeuille des FCPE

Les revenus des sommes investies dans les FCPE sont automatiquement réinvestis dans ces FCPE pour bénéficier de l'exonération de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Formule de gestion des versements

Les versements effectués sur le PEI sont investis sur les différents FCPE selon le choix exprimé par les participants.

Les versements correspondants à la prime de participation sont, en l'absence de choix exprimé par le participant, affectés par défaut comme suit :
– si adhésion de l'entreprise au seul PEI de la branche import-export, l'affectation se fera :
– – en totalité sur le PEI pour être investi sur le FCPE « EPSENS MONETAIRE » désigné par le plan comme le fonds par défaut,
– si adhésion de l'entreprise au PEI et PERECOI de la branche import-export, l'affectation se fera :
– – pour moitié sur le PERECOI dans la grille de gestion pilotée par défaut de profil « Équilibre »,
– – pour l'autre moitié sur le PEI pour être investi sur le FCPE « EPSENS monétaire » désigné par le plan comme le fonds par défaut.

Modification de l'affectation des sommes

Les participants ont la possibilité, à tout moment et sans frais, de procéder à des arbitrages entre les fonds proposés dans le cadre du dispositif PEI, sans que la durée d'indisponibilité des avoirs ne soit remise en cause.

Conseil de surveillance des FCPE

La gestion de chaque fonds multi-entreprises, régi par les dispositions de l'article L. 214-164 du code monétaire et financier, est contrôlée par un conseil de surveillance composé de représentants des porteurs de parts et de représentants des entreprises, désignés conformément au règlement de chaque FCPE.

Le conseil de surveillance est obligatoirement réuni chaque année pour examiner le rapport de la société de gestion sur les opérations du fonds et les résultats obtenus pendant l'année écoulée.

ART. 4

Les droits des participants aux fonds sont exprimés en parts et millièmes de parts, chaque part représentant une même fraction des avoirs compris dans le fonds.

Chaque participant est propriétaire du nombre de parts et millièmes de parts souscrit au moyen des versements faits à son nom. Le nombre de parts s'accroît normalement au fur et à mesure des souscriptions nouvelles et diminue du fait des rachats (remboursements) de parts antérieurement souscrites, notamment à l'issue du délai d'indisponibilité de 5 ans ou lors d'un des événements décrits à l'article 5 ci-après.

La valeur de la part évolue en fonction de la valeur du fonds qui est déterminée lors de chaque valeur liquidative (quotidienne). On l'obtient en divisant la valeur totale du fonds par le nombre de parts existantes.

Les parts détenues par chaque participant sont enregistrées sur un compte individuel.

L'entreprise délègue la tenue de registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque bénéficiaire, retraçant les sommes affectées au présent plan. Ce registre comporte pour chacun d'eux la ventilation des investissements réalisés et les délais d'indisponibilité restant à courir.

L'établissement chargé de la tenue de ce registre ainsi que de la tenue de compte-conservation des parts de FCPE pour chaque bénéficiaire est : EPSENS dont le siège social est situé au 21, rue Laffitte, 75317 Paris, Cedex 09 (adresse postale : 46, rue Jules-Méline, 53098 Laval Cedex).

Cet établissement est agréé par l'autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR).

ART. 5

Les sommes correspondant aux parts ou fractions de parts de FCPE acquises par le bénéficiaire ne seront exigibles ou négociables qu'à l'expiration du délai de 5 ans à compter du premier jour du 6e mois de l'année d'acquisition de ces parts. Au-delà de ce délai, le bénéficiaire peut conserver les sommes et valeurs inscrites à son compte ou obtenir délivrance de tout ou partie de ses avoirs.

Toutefois, le rachat des parts ou fractions de parts détenues peut être demandé de façon anticipée lors de la survenance de l'un des événements énumérés à l'article R. 3324-22 du code du travail :

1. Le mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé.

2. La naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge.

3. Le divorce, la séparation ou la dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé.

3 bis. Les violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire :
a) Soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales en application de l'article 515-9 du code civil ;
b) Soit lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive ;

4. L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle.

5. Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité.

6. La rupture du contrat de travail, la cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé.

7. L'affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du code du travail, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production.

8. L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 156-1 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

8 bis. L'affectation des sommes épargnées aux travaux de rénovation énergétique de la résidence principale mentionnées aux articles D. 319-16 et D. 319-17 du code de la construction et de l'habitation ;

9. La situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

10. L'activité de proche aidant exercée par l'intéressé, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité auprès d'un proche tel que défini aux articles L. 3142-16 et L. 3142-17 du code du travail.

11. L'achat d'un véhicule qui répond à l'une des deux conditions suivantes :
a) Il appartient au sens de l'article R. 311-1 du code de la route, à la catégorie M1, à la catégorie des camionnettes ou à la catégorie des véhicules à moteurs à deux ou trois roues et quadricycles à moteur, et il utilise l'électricité, l'hydrogène ou une combinaison des deux comme source exclusive d'énergie ;
b) Il est un cycle à pédalage assisté, au sens du point 6.11 de l'article R. 311-1 du code de la route.

La demande du bénéficiaire de liquidation anticipée est présentée dans un délai de 6 mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de rupture du contrat de travail, décès, invalidité, violences conjugales, surendettement et activité de proche aidant. Dans ces derniers cas, elle peut intervenir à tout moment.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du bénéficiaire, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

La seule survenance de l'un des cas précités n'entraîne pas automatiquement le déblocage des droits, qui demeure facultatif pour le bénéficiaire concerné (ou ses ayants droit). La décision de rachat, anticipé ou non, appartient aux seuls bénéficiaires ou à leurs ayants droit.

En cas de décès du bénéficiaire, ses ayants droit peuvent demander la liquidation de ses droits dans les 6 mois du décès. Au-delà, le déblocage demeure possible mais les ayants droits perdent le bénéfice des dispositions du 4 du III de l'article 150-0 A du code général des

impôts (les plus-values de cession sont alors imposables).

Le jugement arrêtant le plan de cession totale de l'entreprise, ou ouvrant ou prononçant la liquidation judiciaire de l'entreprise rend immédiatement exigibles les droits à participation non échus en application de l'article L. 643-1 du code de commerce et de l'article L. 3253-10 du code du travail.

Lorsque le bénéficiaire demande la délivrance de tout ou partie de ses avoirs (soit à l'issue des périodes d'indisponibilité, soit en cas de déblocage anticipé), les avoirs ainsi délivrés sont soumis aux prélèvements sociaux dus sur les produits de placement au taux alors en vigueur, et plus généralement à tout prélèvement imposé par la législation.

ART. 6

1. Information des bénéficiaires sur la mise en place du plan d'épargne interentreprises

Les bénéficiaires sont informés du présent PEI de branche par tout moyen à la convenance de l'employeur (affichage, insertion sur l'Intranet de l'entreprise ...).

2. Information des participants sur l'évolution de leurs droits

Le participant reçoit, au moins une fois par an, un relevé patrimonial précisant le nombre de parts acquises au cours de l'année, la valorisation de ses parts, ainsi que le solde global de son compte. Le relevé rappelle les modalités de rachat des parts et les cas légaux de déblocage anticipé.

Lorsque le participant modifie l'affectation de son épargne, le teneur de comptes lui confirme l'opération réalisée par avis d'opéré (nombre de parts souscrites ou rachetées et leur valeur liquidative). Chaque année dans les 4 mois suivants la clôture de l'exercice des fonds, la société de gestion établit un rapport de gestion sur les opérations effectuées par les fonds et les résultats obtenus pendant l'année écoulée. Ce rapport, soumis au conseil de surveillance de chacun des FCPE, est tenu à la disposition de chaque porteur de parts et de l'entreprise, auprès d'EPSENS.

3. Livret d'épargne salariale

Tous les nouveaux collaborateurs reçoivent lors de la conclusion de leur contrat de travail un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble des dispositifs mis en place dans l'entreprise.

4. Site internet

Le participant bénéficie d'un espace privé internet (à partir du site www. epsens. com) ouvert dès le 1er versement et sécurisé par un double code d'accès confidentiel (identifiant/ mot de passe). Le participant accède directement à la synthèse de son compte et au détail des opérations réalisées, ainsi qu'à la documentation et aux informations financières relatives à ses FCPE. Il peut également procéder à partir du site à certaines opérations directement sur son compte (arbitrages, remboursement d'avoirs, actualisation de données individuelles ...).

ART. 7

Tout participant quittant son entreprise sans faire valoir ses droits à déblocage ou avant que celle-ci ait été en mesure de liquider à la date de son départ la totalité des droits dont il est titulaire :
– doit recevoir un état récapitulatif, qu'il devra insérer dans son livret d'épargne salariale, indiquant la nature et le montant de ses avoirs, la ou les date (s) à partir desquelles ceux-ci deviendront exigibles, ainsi que toute information concernant la liquidation des sommes épargnées ou leur transfert vers le plan d'épargne du nouvel employeur ;
– doit préciser l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les avis éventuellement afférents à ces droits. En cas de changement de cette adresse, il appartient au participant d'en aviser l'entreprise et le teneur de comptes en temps utile.

Lorsqu'un salarié qui a quitté l'entreprise ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, la gestion des parts de FCPE et de SICAV acquises, continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé et auprès duquel l'intéressé peut les réclamer pendant 10 ans (en cas de décès ce délai est ramené à 3 ans pour les ayants droit). Passé ce délai, ils sont remis à la Caisse des dépôts où le salarié peut les réclamer jusqu'au terme d'un délai de 20 ans (27 ans pour les ayants droits en cas de décès). Au-delà de la prescription trentenaire, les sommes sont acquises à l'État.

ART. 8

Les frais de tenue des comptes individuels des participants sont pris en charge par l'entreprise. Ils sont facturés à l'entreprise par le teneur de comptes.

Ils sont fixés à :
– 8 € par compte dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
– 7 € par compte dans les entreprises de 50 à 300 salariés ;
– 6 € par compte dans les entreprises de plus de 300 salariés.

En cas de disparition de l'entreprise (liquidation judiciaire, dissolution anticipée), les frais de tenue des comptes dus postérieurement à la disparition de l'entreprise sont mis à la charge des participants et prélevés annuellement sur leurs avoirs (33 € TTC conformément à la grille tarifaire épargnant 2025).

De même, lorsqu'un participant quitte l'entreprise pour un motif autre qu'un départ en retraite ou préretraite, et à compter de la notification de son départ par l'entreprise au teneur de comptes conservateurs de parts, les frais sont à sa charge et prélevés annuellement sur ses avoirs (33 € TTC conformément à la grille tarifaire épargnant 2025).

Cette disposition est applicable à compter de l'année suivant l'année de départ du participant.

Les transferts individuels du PEI vers un autre PEE/ PEI/ PERCO/ I sont facturés au participant (51 € TTC conformément à la grille tarifaire épargnant 2025) par prélèvement sur les avoirs transférés.

Les transferts individuels du PEI vers un autre PEE/ I/ PERCO/ I gérés par le même teneur de compte ne sont pas facturés.

Les frais de tenue de comptes à la charge de l'entreprise et/ ou à la charge des participants sont revalorisés chaque année au 1er janvier en fonction de l'évolution constatée de l'indice Syntec et de l'indice Insee des prix à la consommation – Base 2015 (idbank n° 001759970). Chacun de ces deux indices entre pour moitié dans le calcul de l'indexation. L'indice retenu est celui du mois d'octobre avec application au 01/01/ N + 1. Les frais indiqués ci-dessus sont les tarifs en vigueur lors de la signature du présent avenant.

La revalorisation des frais n'interviendra pour la première fois qu'à l'issue de l'année 2021.

ART. 9

En cas de modification de la situation juridique de l'entreprise adhérente notamment par fusion, cession, absorption ou scission, rendant impossible la poursuite de son plan d'épargne, les sommes qui y sont affectées peuvent être transférées dans le plan d'épargne de la nouvelle entreprise après information des représentants du personnel. En l'absence d'un plan dans la nouvelle entreprise les sommes sont maintenues dans le plan d'origine.

ART.

Peuvent adhérer au PERECOI l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de l'import-export (n° 3100) sans qu'il soit nécessaire qu'elles aient mis en place un plan d'épargne d'entreprise ou interentreprises.

ART. 1er

Tous les salariés des entreprises appliquant la convention collective de l'import-export ayant une ancienneté d'au moins 3 mois dans leur entreprise peuvent adhérer au PERECOI dès lors que leur entreprise y a adhéré.

Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail (à durée déterminée ou indéterminée) exécutés au cours de l'année de l'adhésion et de l'année précédente.

La notion d'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit puissent être déduites du calcul de l'ancienneté.

Dans les entreprises employant au moins un salarié et moins de deux cent cinquante salariés, les chefs d'entreprise ainsi que leur conjoint ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité (s'il a le statut de conjoint collaborateur ou conjoint associé mentionné à l'article L. 121-4 du code de commerce), ou s'il s'agit de personnes morales, les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, sont bénéficiaires du PERECOI (art. L. 3332-2 du code du travail). Cependant ces derniers sont bénéficiaires sous réserve que l'entreprise emploie au moins un salarié en moyenne sur les douze mois de l'année civile précédente, et qu'elle ne dépasse pas le seuil de 249 salariés pendant plus de 5 années civiles consécutives. Pour pouvoir effectuer tout versement dans le PERECOI, cette condition d'emploi doit être satisfaite pour chaque année de fonctionnement du PERECOI.

Les anciens participants partis en retraite ou préretraite peuvent continuer à effectuer des versements sur le PERECOI dès lors que des versements ont été réalisés dans ce plan avant la date du départ en retraite ou préretraite. Ces versements ne peuvent plus être abondés.

Les anciens participants ayant quitté l'entreprise pour un autre motif qu'un départ en retraite ou préretraite et ne bénéficiant pas d'un PERCO (I)/ PERECO (I) dans leur nouvelle entreprise peuvent continuer à effectuer des versements. Ces versements ne peuvent bénéficier de l'abondement et les frais afférents à la gestion du compte sont à la charge exclusive de l'ancien participant.

Si l'ancien participant bénéficie d'un PERCO (I)/ PERECO (I) dans sa nouvelle entreprise il peut maintenir ses avoirs dans le présent PERECOI mais ne peut continuer à effectuer des versements, ou en demander le transfert sur le PERCO (I)/ PERECO (I) de son nouvel employeur.

Lorsque le versement de l'intéressement et/ ou de la participation au titre de la dernière période d'activité du collaborateur intervient après son départ, l'ancien collaborateur peut affecter cet intéressement et/ ou cette participation au PERECOI.

Ce versement pourra bénéficier de l'abondement de l'entreprise.

L'adhésion au PERECOI est facultative. L'adhésion d'un participant au PERECOI est automatique dès lors qu'il effectue un versement.

ART. 2

Compartiment 1

Versements volontaires déductibles et non déductibles des bénéficiaires du plan.

Compartiment 2

Versements complémentaires de l'entreprise au plan (abondement).
Affectation totale ou partielle des sommes issues de la réserve spéciale de participation.
Affectation totale ou partielle du supplément de participation.
Affectation totale ou partielle des sommes issues de la prime d'intéressement.
Affectation totale ou partielle du supplément d'intéressement.
Affectation totale ou partielle de la prime de partage de la valeur (PPV).
Versement de jours de repos non pris en l'absence de CET.
Transfert des droits gérés dans un compte épargne-temps (CET).
Transferts d'avoirs gérés en compte courant bloqué (CCB).

Compartiment 3

Transferts de sommes correspondant à des versements obligatoires du salarié ou de l'employeur, en provenance de plans d'épargne retraite d'entreprise auxquels le salarié est affilié à titre obligatoire.

Tous les compartiments

Dans le respect de la nature des sommes propres à chaque compartiment, les transferts de sommes en provenance d'autres dispositifs d'épargne salariale et/ ou d'épargne retraite.

1. Les versements volontaires

Versement minimum

Le montant minimum d'un versement unitaire est de 15 € par support de placement.

Déductibilité des versements volontaires du revenu imposable
Les versements sont réalisés conformément aux moyens de paiement proposés par le teneur de compte conservateur de parts. À défaut d'option, les versements volontaires sont déductibles du revenu professionnel imposable dans une limite égale : Pour les salariés : 10 % de ses revenus professionnels de N – 1 lesquels sont plafonnés à 8 fois le montant annuel du PASS de l'année N – 1 (soit 37 094 € au maximum en 2025), avec un minimum de 10 % du PASS de l'année N – 1 (soit 4 636 € en 2025). Cette limite est le cas échéant minorée : – des montants de cotisations ou primes déductibles versées par les salariés à titre obligatoire dans un contrat « article 83 » ou dans un plan d'épargne retraite, y compris les versements de l'employeur au titre de N – 1 et ; – de l'abondement de l'employeur ainsi que les droits inscrits sur un CET ou jours de repos non pris dans la limite de dix jours par an versés sur un PERCO ou un PERECO (articles 163 quater vicies et 81 du code général des impôts). Pour les travailleurs non-salariés : 10 % des revenus professionnels de N – 1 plafonnés à 8 fois le montant annuel du PASS auxquels s'ajoutent 15 % supplémentaires sur la fraction de ce revenu comprise entre 1 fois et 8 fois le PASS. Au minimum le montant déductible est égal à 10 % du PASS. Cette limite est le cas échéant minorée : Des sommes versées sur un plan d'épargne retraite (versements obligatoires, abondement sur le PERCO ou PERECO et jours de CET ou de repos non pris dans la limite de 10 jours par an) (154 bis, 0 A et 154 bis, A du code général des impôts). Les versements déductibles réalisés en 2025 (sur le présent plan ou sur un autre dispositif retraite proposant des versements déductibles) s'imputent sur le plafond de déductibilité basé sur les revenus d'activité professionnelle 2024, complété le cas échéant, des reliquats des 2 plafonds de déduction non utilisés au titre des 2 années précédentes (revenus 2022 et 2023). Dans le cas où le salarié n'aurait pas atteint son plafond de versement, le montant de la déductibilité fiscale non utilisé, pourra être reporté sur le plafond calculé l'année suivante. Le salarié peut demander la mutualisation de son plafond avec celui de son conjoint ou de son partenaire de Pacs.

Périodicité de versement

Les versements peuvent être faits à tout moment par le salarié.

Mode de versement

Les versements sont réalisés conformément aux moyens de paiement proposés par le teneur de compte conservateur de parts.

2. Les transferts d'avoirs disponibles ou non provenant d'un autre dispositif d'épargne salariale

Sont transférables dans le présent PERECOI, les droits individuels en cours de constitution sur :
1° Un contrat mentionné à l'article L. 144-1 du code des assurances ayant pour objet l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels.
2° Un plan d'épargne retraite populaire mentionné à l'article 144-2 du code des assurances.
3° Un contrat relevant du régime de retraite complémentaire institué par la caisse nationale de prévoyance de la fonction publique mentionné à l'article L. 132-23 du code des assurances.
4° Une convention d'assurance de groupe dénommée « complémentaire retraite des hospitaliers » mentionnée à l'article L. 132-23 du code des assurances.
5° Les contrats souscrits dans le cadre des régimes gérés par l'union mutualiste retraite.
6° Un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) mentionné à l'article L. 3334-1 du code du travail.
7° Un contrat souscrit dans le cadre d'un régime de retraite supplémentaire mentionné au 2° de l'article 83 du code général des impôts, lorsque le salarié n'est plus tenu d'y adhérer.

Lorsque les droits mentionnés ci-dessus sont transférés dans le présent plan ils sont répartis dans les compartiments de la manière suivante :

Compartiment 1

Les droits mentionnés aux 1° à 5° sont assimilés à des droits issus de versements volontaires du compartiment 1.

Les droits issus de versements volontaires du salarié sur un contrat mentionné au 7° sont assimilés à des droits issus de versements volontaires du compartiment 1.

Compartiment 2

Les droits mentionnés au 6° sont assimilés à des droits issus de versements réalisés au titre de l'épargne salariale du compartiment 2.

Compartiment 3

Les droits issus de versements obligatoires du salarié ou de l'employeur sur un contrat mentionné au 7° sont assimilés à des droits issus de versements obligatoires du compartiment 3.

Lorsque l'ancienneté du plan ne permet pas à l'entreprise d'assurance, la mutuelle ou union ou l'institution de prévoyance, de distinguer les versements volontaires des versements obligatoires, les droits sont assimilés à des versements obligatoires, sauf lorsque le titulaire justifie auprès de l'entreprise d'assurance, de la mutuelle ou union ou de l'institution de prévoyance, du montant des versements volontaires effectués.

Les sommes indisponibles détenues dans un plan épargne prévus aux articles L. 3334-2 du code du travail (PERCO et PERCOI), ou L. 224-9 et suivants du code monétaire et financier (plan d'épargne retraite d'entreprise : collectif, obligatoire et individuel) peuvent être transférées au présent PERECOI selon les règles applicables à chaque dispositif. Ces sommes ne pourront alors pas être abondées.

3. Les versements complémentaires de l'entreprise « abondement »

L'entreprise peut décider de compléter les versements de ses collaborateurs par un versement complémentaire, qui reste facultatif, et dont le taux et le plafond sont définis ci-dessous :

• Taux d'abondement annuel possibles :
5 %, 10 %, 15 %, 20 %, 25 %, 30 %, 35 %, 40 %, 45 %, 50 %, 75 %, 100 %, 150 %, 200 %, 250 % ou 300 %, au choix de l'employeur.

• Plafonds d'abondement annuel possibles :
50 €, 100 €, 150 €, 200 €, 250 €, 300 €, 350 €, 400 €, 450 €, 500 €, 750 €, 1 000 €, 1 500 €, 2 000 €, 2 500 € ou 16 % du plafond annuel de sécurité sociale, au choix de l'employeur.

• Pour rappel : la limite légale de l'abondement est fixée à 16 % du PASS par an et par participant, sans pouvoir excéder le triple du versement du participant.

Peuvent bénéficier de l'abondement, selon le choix de l'employeur, les versements suivants :
– les versements volontaires ;
– les primes d'intéressement ;
– les primes de participation ;
– les primes de partage de la valeur (PPV) ;
– le transfert des droits issus du compte épargne-temps ou, en l'absence de CET, des jours de repos ou de congés non pris autorisés.

Lorsque le versement de l'intéressement et/ ou de la participation au titre de la dernière période d'activité du collaborateur intervient après son départ, l'ancien collaborateur peut affecter cet intéressement et/ ou cette participation au Plan.

L'entreprise pourra choisir d'abonder ce (s) versement (s) via le bulletin d'adhésion.

• *Abondement unilatéral de l'employeur :* (1)

L'employeur pourra décider de verser un abondement d'amorçage et/ ou périodique. Ces deux types de versements dans le PERECOI bénéficient aux adhérents qui satisfont à la condition d'ancienneté éventuelle, sont limités à 3 000 €.

Cette limite est portée à 6 000 € pour les entreprises mettant en œuvre ou ayant conclu à la date de versement de l'abondement ou conclu au titre du même exercice que celui du versement de l'abondement :
– un accord d'intéressement, pour les entreprises soumises à l'obligation de mettre en place un accord de participation ;
– un accord d'intéressement ou de participation volontaire pour entreprises non soumises à l'obligation de mettre en place un accord de participation,
et sont pris en compte pour apprécier le plafond global d'abondement du PERECOI (16 % du PASS).

L'entreprise pourra choisir d'instaurer ces abondements unilatéraux via le bulletin d'adhésion.

L'employeur peut modifier son choix initial d'abondement en respectant l'une des modalités ci-dessus indiquées. Il informe ses salariés, de la règle d'abondement qu'il a retenue et le cas échéant, de toute modification ultérieure. Cette modification ne peut pas être rétroactive. Les bénéficiaires doivent être informés clairement des modalités d'abondement éventuellement retenues par l'employeur lors de chaque versement.

Le versement de l'abondement intervient concomitamment aux versements des participants, ou au plus tard à la fin de chaque exercice.

L'abondement pour le participant est exonéré de charges sociales et d'impôt sur le revenu mais il reste assujetti à la CSG et à la CRDS.

(1) Les alinéas 15 à 20 de l'article 2-3 du titre 4 sont étendus sous réserve que toute adhésion instaurant un abondement d'amorçage et/ou périodique soit impérativement réalisée par accord d'entreprise, conformément aux articles L. 3333-7-1 et D. 2232-1-6 du code du travail. (Arrêté du 18 septembre 2025 - art. 1)

ART. 3

Affectation des sommes

Les sommes versées dans le PERECOI sont employées à l'acquisition de parts de fonds communs de placement d'entreprises FCPE présentant des profils et des orientations de gestion différentes dont un solidaire.

Pour la gestion de leurs avoirs, les participants ont le choix entre deux modes de gestion :

• Gestion libre : le participant définit lui-même ses supports d'investissement, parmi les FCPE proposés par le PERECOI, pour l'allocation de ses versements. Il gère librement son épargne et peut, à tout moment, décider de modifier l'orientation de ses placements en procédant à des arbitrages entre les FCPE.

• Gestion pilotée : le participant confie au teneur de comptes conservateur de parts le soin d'allouer son épargne selon une grille d'allocation d'actifs, établie par la société de gestion à partir des sept FCPE listés ci-dessous – comportant les classes d'actifs suivantes : monétaire, obligataire, actions.

Ces grilles d'allocation prévoient un investissement en titres susceptibles d'être employés dans un plan d'épargne en actions destiné au financement des petites et moyennes entreprises et des entreprises de taille intermédiaire dans les conditions prévues à l'article L. 221-32-2 du code monétaire et financier.

En conséquence, le présent PERECOI est éligible à la réduction du forfait social de 20 % à 16 % telle que prévue par l'article L. 137-16 du code de la sécurité sociale et précisé par décret.

Ces grilles prévoient également une allocation en actifs non cotés pour répondre aux exigences l'article L. 224-3 du code monétaire et financier :

Les allocations comportent une part minimale fixée par l'arrêté du 1er juillet 2024 modifiant l'arrêté du 7 août 2019 portant application de la réforme de l'épargne retraite, composée de catégories d'organismes de placement collectif principalement investis directement ou indirectement en actifs non cotés ou en titres mentionnés à l'article L. 221-32-2 du présent code ou de titres de sociétés commerciales qui remplissent les conditions prévues à l'article 1er-1 de la loi n° 85-695 du 11 juillet 1985 portant diverses dispositions d'ordre économique et financier, définies par ledit arrêté.

Si un accord de participation a été mis en place dans l'entreprise, la fraction de la quote-part de la réserve spéciale de participation du titulaire affectée par défaut dans le PERCOL-I, le sera en « gestion pilotée ».

Les grilles d'allocation proposées en annexe répondent aux exigences suivantes conformément à l'article R. 3334-1-2 du code du travail :
1° L'allocation de l'épargne conduit à une augmentation progressive de la part des sommes investies dans un ou des organismes de placement collectif en valeurs mobilières présentant un profil d'investissement à faible risque, tel que défini lors de l'agrément prévu par l'article L. 214-3 du code monétaire et financier.
2° Deux ans au plus tard avant l'échéance de sortie du plan d'épargne pour la retraite collectif, le portefeuille de parts que le participant détient doit être composé, à hauteur d'au moins 50 % des sommes investies, de parts dans des fonds communs de placement présentant un profil d'investissement à faible risque.

Le bénéficiaire pourra choisir parmi les grilles d'allocation d'actifs figurant en annexe.

Cette gestion repose sur des arbitrages automatiques définis en fonction du nombre d'années restant à courir jusqu'à la date théorique du départ à la retraite du bénéficiaire.

Dans le cadre de cette gestion, le bénéficiaire donne l'ordre au teneur de compte conservateur de parts d'investir puis de procéder aux arbitrages de ses avoirs aux dates et selon les modalités définies dans la grille de répartition et de désensibilisation.

Par ailleurs, la possibilité sera donnée à chaque bénéficiaire d'adresser au teneur de compte conservateur de parts ou au teneur de registre une demande d'ajustement de son année de départ à la retraite.

La gestion pilotée repose sur une gestion collective automatisée de l'épargne définie en fonction du nombre d'années restant à courir jusqu'à l'âge du départ à la retraite du bénéficiaire.

Les seuils de désensibilisation entrent en application annuellement comme mentionnés au sein de la grille de gestion pilotée en annexe 2, en tenant compte de l'âge de départ à la retraite du bénéficiaire. Les réallocations rendues nécessaires par les mouvements des marchés financiers interviennent une fois par semestre conformément aux dispositions de l'article 1er de l'arrêté du 7 août 2019 portant application de la réforme de l'épargne retraite.

La société de gestion est susceptible d'apporter des évolutions à la grille d'allocation dans l'intérêt des bénéficiaires, afin d'optimiser la gestion de leurs avoirs et de respecter la règlementation en vigueur applicable. Le teneur de registres portera à la connaissance des bénéficiaires la nouvelle grille ainsi définie qui s'appliquera à la prochaine réallocation prévue par la société de gestion.

Les frais et commissions applicables sur les FCPE de la gestion pilotée sont mentionnés dans les DIC présentés en annexe et le bulletin d'adhésion.

Le choix entre gestion libre et gestion pilotée est exprimé par le participant lors de chaque versement effectué sur le PERECOI. Ces deux modes de gestion n'étant pas exclusif l'un de l'autre, le panachage entre les deux options est possible.

Le choix du mode de gestion n'est pas définitif : le passage de la gestion libre à la gestion pilotée, et inversement, est possible à tout moment sur demande du participant.

Option gestion libre

Dans le cadre de cette option, les versements des participants sont librement investis, selon le choix de chacun, sur les FCPE suivants :

FCPE retenus	Libellé de parts	Classification AMF	Fonds « Solidaire » Fonds « Labelisé »
EPSENS monétaire	Part A	Fonds monétaire à valeur liquidative variable (VNAV) standard	CIES
EPSENS obligations	Part A	Obligations et autres titres de créance libellés en euro	CIES
EPSENS équilibre solidaire	Part A	Fonds multi-actifs (actions, obligations et monétaires) : fonds investi entre 5 % et 10 % en titres d'entreprises « solidaires » définies à l'article L. 214-39 du code monétaire et financier)	Fonds solidaire CIES Finansol
EPSENS actions emploi retraite solidaire	Part A	Actions de pays de la zone euro : fonds investi entre 5 % et 10 % en titres d'entreprises « solidaires » définies à l'article L. 214-39 du code monétaire et financier)	Fonds solidaire CIES Finansol

Chaque nouveau versement est investi sur le ou les FCPE ci-dessus proposés selon le choix de répartition exprimé par le participant.

Les participants ont la possibilité, à tout moment et sans frais de procéder à des arbitrages entre les fonds proposés pour changer l'allocation de leur épargne. Les arbitrages réalisés ne remettent pas en cause la durée d'indisponibilité des droits inscrits sur le PERCOI qui demeurent bloqués jusqu'au départ à la retraite des participants.

Option gestion pilotée

Dans le cadre de cette option, les versements des participants sont automatiquement investis, selon la grille de répartition des placements jointe en annexe, sur les quatre FCPE action, obligation, monétaire ci-dessous :

FCPE retenus	Libellé de parts	Classification AMF	Fonds « Solidaire » Fonds « Labelisé »
EPSENS monétaire	Part A	Fonds monétaire à valeur liquidative variable (VNAV) standard	CIES
EPSENS obligations	Part A	Obligations et autres titres de créance libellés en euro	CIES
EPSENS équilibre solidaire	Part A	Fonds mixte : fonds investi entre 5 % et 10 % en titres d'entreprises « solidaires » définies à l'article 214-39 du code monétaire et financier)	Fonds solidaire CIES Finansol
EPSENS actions PME-ETI	Part A	Actions internationales	Sans objet
EPSENS bas carbone	Part A	Actions pays de la zone euro	CIES
EPSENS actions internationales	Part A	Actions internationales	Sans objet
Sienna sélection actifs privés	Part A	Fonds mixte	Sans objet

• Chaque nouveau versement effectué par le participant est investi automatiquement sur les FCPE selon la grille de répartition des placements, en fonction de son âge et de son horizon de placement correspondant à la date probable de son départ à la retraite (ou celle de réalisation d'un projet comme l'achat de la résidence principale).

Ces données individuelles permettent au teneur de comptes conservateur de parts de déterminer la durée de placement restant à courir jusqu'à la sortie du plan et d'allouer son versement sur les supports correspondants, selon la répartition prévue par la grille.

La date de départ à la retraite est indiquée par le participant lors de chaque versement. Á défaut d'indication contraire l'horizon de placement retenu est la date de son âge théorique de départ à la retraite.

• Chaque année, afin que la répartition de la totalité des avoirs détenus par le participant soit conforme à l'allocation cible prévue par la grille de placement, il est procédé par le teneur de compte conservateur de parts à des arbitrages automatiques entre les FCPE.

• Un rééquilibrage automatique de l'épargne en compte est également effectué dans les cas suivants :
– lors d'un rachat partiel de l'épargne effectué par le participant,
– lors d'un changement d'horizon de placement, demandé par le participant.

Règles de fonctionnement et objectifs de gestion des FCPE

Les fonds ci-dessus désignés sont gérés par la société Sienna gestion dont le siège social est sis au 21, boulevard Haussmann, 75009 Paris, et le dépositaire est renseigné dans les DIC figurant en annexe du présent règlement.

Les règles de fonctionnement et les objectifs de gestion de l'ensemble de ces fonds sont précisés dans leurs règlements ainsi que dans les documents d'information clé pour l'investisseur. Les critères de choix de placement figurent dans les documents d'information clé pour l'investisseur et fiches de présentation des FCPE concernés, annexés au présent plan.

Frais de gestion des FCPE

Il n'est perçu aucune commission de souscription sur les versements effectués sur les FCPE.

Les frais de gestion administrative et financière des FCPE sont à la charge des fonds.

Revenus du portefeuille des FCPE

Les revenus des sommes investies dans les FCPE sont automatiquement réinvestis dans ces FCPE pour bénéficier de l'exonération de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Formule de gestion des versements

Les versements effectués sur le PERECOI sont investis sur les différents FCPE selon le choix exprimé par les participants.

Les versements correspondant à la prime de participation sont, en l'absence de choix exprimé par le participant, affectés par défaut comme suit :
– pour moitié sur le PERECOI dans la grille de gestion pilotée de profil « Équilibre ».
Lorsqu'un versement correspondant à des sommes issues de la participation est affecté à un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif par défaut, le bénéficiaire peut, demander la liquidation ou le rachat des droits correspondant à ce versement dans un délai d'un mois à compter de la notification de son affectation au plan. Les droits correspondants sont valorisés à la date de la demande de liquidation ou de rachat par le titulaire,
– pour l'autre moitié sur le PEI pour être investi sur le FCPE « EPSENS monétaire » désigné par le plan comme le fonds par défaut.

Conseils de surveillance des FCPE

La gestion de chaque fonds multi-entreprises, régi par les dispositions de l'article L. 214-164 du code monétaire et financier, est contrôlée par un conseil de surveillance composé de représentants des porteurs de parts et de représentants des entreprises.

Le règlement de chaque fonds détermine les modalités de désignation des représentants des porteurs de parts et de l'entreprise.

Le conseil de surveillance est obligatoirement réuni chaque année pour examiner le rapport de la société de gestion sur les opérations du fonds et les résultats obtenus pendant l'année écoulée.

ART. 4

Les droits des participants aux fonds sont exprimés en parts et millièmes de parts, chaque part représentant une même fraction des avoirs compris dans le fonds.

Chaque participant est propriétaire du nombre de parts et millièmes de parts souscrit au moyen des versements faits à son nom. Le nombre de parts s'accroît normalement au fur et à mesure des souscriptions nouvelles et diminue du fait des rachats (remboursement) de parts antérieurement souscrites, ou lors d'un des événements décrits à l'article 5 ci-après.

La valeur de la part évolue en fonction de la valeur du fonds qui est déterminée lors de chaque valeur liquidative (quotidienne). On l'obtient en divisant la valeur totale du fonds par le nombre de parts existantes.

Les parts détenues par chaque participant sont enregistrées sur un compte individuel tenu.

L'entreprise délègue la tenue de registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque bénéficiaire, retraçant les sommes affectées au présent plan. Ce registre comporte pour chacun d'eux la ventilation des investissements réalisés et les délais d'indisponibilité restant à courir.

L'établissement chargé de la tenue de ce registre ainsi que de la tenue de compte-conservation des parts de FCPE pour chaque bénéficiaire est :
EPSENS dont le siège social est situé au 21, rue Laffitte, 75317 Paris, Cedex 09 (adresse postale : 46, rue Jules-Méline, 53098 Laval, Cedex).

Cet établissement est agréé par l'autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR).

ART. 5

Délai d'indisponibilité

Les parts acquises pour le compte des participants ne sont disponibles qu'au plus tôt, de la date de liquidation de la pension du participant dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou à la date d'atteinte de l'âge légal de départ à la retraite (mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale).

Cas légaux de déblocage anticipé

Les participants ou leurs ayants droit, selon le cas, peuvent obtenir le remboursement de leurs droits avant le départ à la retraite dans les cas suivants :

1° Le décès du conjoint du bénéficiaire ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. (1)

2° L'invalidité du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale.
3° La situation de surendettement du bénéficiaire, au sens de l'article L. 711-1 du code de la consommation.
4° L'expiration des droits à l'assurance chômage du bénéficiaire, ou le fait pour le bénéficiaire d'un plan qui a exercé des fonctions d'administrateur, de membre du directoire ou de membre du conseil de surveillance et n'a pas liquidé sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse de ne pas être titulaire d'un contrat de travail ou d'un mandat social depuis deux ans au moins à compter du non-renouvellement de son mandat social ou de sa révocation.
5° La cessation d'activité non salariée du bénéficiaire à la suite d'un jugement de liquidation judiciaire en application du titre IV du livre VI du code de commerce ou toute situation justifiant ce retrait ou ce rachat selon le président du tribunal de commerce auprès duquel est instituée une procédure de conciliation mentionnée à l'article L. 611-4 du même code, qui en effectue la demande avec l'accord du bénéficiaire.
6° L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition de la résidence principale. Les droits correspondants aux sommes mentionnées au 3° de l'article L. 224-2 du code monétaire et financier ne peuvent être liquidés ou rachetés pour ce motif.

Le décès de l'épargnant avant la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou de l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale entraîne la clôture du plan.

Demandes de déblocage anticipé des parts de FCPE

Les demandes de déblocage anticipé de parts sont adressées directement au teneur de comptes conservateur de parts par les participants.

Les sommes débloquées sont exonérées d'impôt sur le revenu, toutefois la plus-value est assujettie aux prélèvements sociaux.

La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du participant, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

(1) Les alinéas 5 à 10 de l'article 5 du titre 4 sont étendus sous réserve du respect des dispositions prévues à l'article L. 224-4 du code monétaire et financier modifié par la loi n° 2023-1322 du 29 décembre 2023 de finances pour 2024 qui a ajouté une nouvelle possibilité de liquidation anticipée du plan d'épargne retraite avant son échéance lorsque le bénéficiaire est âgé de moins de 18 ans à la date de sa demande. (Arrêté du 18 septembre 2025 - art. 1)

ART. 6

Dans les conditions prévues par la réglementation et en fonction des compartiments visés, la délivrance des droits inscrits au compte des épargnants au titre du présent PERECOI s'effectue à l'expiration de la période de blocage comme suit :

Compartiment 1 : versements volontaires

1. Versements volontaires déductibles (VVD)

Soit en capital : la délivrance des sommes peut se faire en capital versé en une seule fois ou de manière fractionnée soumis à l'impôt sur le revenu sans abattement de 10 % (1° du b quinquies du 5 de l'article 158 du CGI) et les plus-values sont soumises au prélèvement forfaitaire unique (17,2 % de prélèvements sociaux + 12,8 % d'IR ou, sur option, au barème progressif de l'impôt sur le revenu).

Soit sous forme de rente viagère acquise à titre gracieux : dans ce cas, la rente est soumise à l'impôt sur le revenu après abattement de 10 % et les plus-values sont soumises aux prélèvements sociaux au taux de 17,2 %.

2. Versements volontaires non déductibles (VVnD)

Soit en capital : la délivrance des sommes peut se faire en capital versé en une seule fois ou de manière fractionnée non soumis à l'impôt sur le revenu et les plus-values sont soumises au prélèvement forfaitaire unique (17,2 % de prélèvements sociaux + 12,8 % d'IR ou, sur option, au barème progressif de l'impôt sur le revenu).

Soit sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux : soumise à l'impôt sur le revenu en fonction d'un barème lié à l'âge du bénéficiaire et les plus-values sont soumises aux prélèvements sociaux au taux de 17,2 %. Dans ce cas, les avoirs du PERECO seront confiés à un assureur selon le choix du bénéficiaire.

Compartiment 2 : versements de l'épargne salariale

Soit en capital : la délivrance des sommes peut se faire en capital versé en une seule fois ou de manière fractionnée non soumis à l'impôt sur le revenu et les plus-values sont soumises aux prélèvements sociaux au taux de 17,2 %.

Soit sous forme de rente viagère acquise à titre onéreux, soumise à l'impôt sur le revenu en fonction d'un barème lié à l'âge du bénéficiaire et les plus-values sont soumises aux prélèvements sociaux au taux de 17,2 %. Dans ce cas, les avoirs du PERECO seront confiés à un assureur selon le choix du bénéficiaire.

Compartiment 3 : versements obligatoires entreprise/ salarié

Sous forme de rente viagère acquise à titre gracieux : dans ce cas, la rente est soumise à l'impôt sur le revenu après abattement de 10 % et les plus-values sont soumises aux prélèvements sociaux au taux de 10,1 % (CSG 8,30 % (ou taux intermédiaire 6,6 % ou taux réduit 3,8 %) + CRDS 0,5 % + CASA 0,3 % + cotisation maladie 1 %).

Modalités de sortie

Au cours des six mois précédant leur départ à la retraite, les bénéficiaires expriment leur choix entre rente viagère ou capital, auprès du teneur de compte-conservateur de parts-teneur de registre.

À défaut de choix exprimé, les avoirs resteront disponibles sur le compte des bénéficiaires et le paiement se fera sous forme de capital (hors compartiment 3).

En cas de décès du bénéficiaire, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ces droits qui sont devenus immédiatement exigibles.

Attention, si l'épargnant change d'adresse, il lui appartient d'en aviser, en temps utile, soit l'entreprise, soit le teneur de compte.

Si avant l'échéance de disponibilité des avoirs en PERECOI, l'épargnant est concerné par l'un des cas de déblocage exceptionnel prévus, il lui appartient, ou à défaut, à ses ayants droit, de demander la liquidation des droits souhaités.

Les demandes de rachats, accompagnées s'il y a lieu des pièces justificatives, sont reçues chez le teneur de compte au plus tard la veille ouvrée du jour de calcul de la valeur liquidative de chaque FCPE, selon les modalités précisées dans son DIC.

Sous réserve de la conformité de la demande reçue, le teneur de compte effectue le règlement au bénéficiaire sur la base de la valeur liquidative des parts.

ART. 7

1. Information des bénéficiaires sur la mise en place du plan d'épargne retraite d'entreprise collectif interentreprises

Les bénéficiaires sont informés du présent PERECOI de branche par tout moyen à la convenance de l'employeur (affichage, insertion sur l'Intranet de l'entreprise ...).

2. Information des participants sur l'évolution de leurs droits

Le participant reçoit, au moins une fois par an, un relevé patrimonial précisant le nombre de parts acquises au cours de l'année, la valorisation de ses parts, ainsi que le solde global de son compte. Le relevé rappelle les modalités de rachat des parts et les cas légaux de déblocage anticipé.

Lorsque le participant modifie l'affectation de son épargne, le teneur de comptes lui confirme l'opération réalisée par avis d'opéré (nombre de parts souscrites ou rachetées et leur valeur liquidative).

Chaque année dans les 4 mois suivants la clôture de l'exercice des fonds, la société de gestion établit un rapport de gestion sur les opérations effectuées par les fonds et les résultats obtenus pendant l'année écoulée. Ce rapport, soumis au conseil de surveillance de chacun des FCPE, tenu à la disposition de chaque porteur de parts et de l'entreprise, auprès d'EPSENS et Sienna gestion.

3. Livret d'épargne salariale

Tous les nouveaux collaborateurs reçoivent lors de la conclusion de leur contrat de travail un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble des dispositifs.

4. Site internet

Le participant bénéficie d'un espace privé internet (à partir du site www. epsens. com) ouvert dès le 1er versement et sécurisé par un double code d'accès confidentiel (identifiant/ mot de passe). Le participant accède directement à la synthèse de son compte et au détail des opérations réalisées, ainsi qu'à la documentation et aux informations financières relatives à ses FCPE. Il peut également procéder à partir du site à certaines opérations directement sur son compte (arbitrages, remboursement d'avoirs, actualisation de données individuelles ...).

ART. 8

Lorsqu'un salarié, adhérent au plan, quitte l'entreprise, l'employeur est tenu de lui remettre l'état récapitulatif prévu à l'article L. 3341-7 du code du travail inséré dans le livret d'épargne salariale prévu par l'article R. 3341-5 et R. 3341-6 du code du travail, comportant les informations et mentions suivantes :
– l'identification du bénéficiaire ;
– la description de ses avoirs acquis ou transférés dans le plan d'épargne ;
– la mention des dates de disponibilité des avoirs en compte ;
– la mention sur tout élément utile à l'épargnant pour en obtenir la liquidation ou le transfert ;
– l'identité et adresse des teneurs de compte auprès desquels le bénéficiaire a un compte d'épargne salariale ;
– la mention selon laquelle les frais de tenue de compte sont à la charge, soit de l'épargnant, soit de l'entreprise.

L'état récapitulatif, qui s'insère dans le livret d'épargne salariale, doit être remis à l'épargnant par l'entreprise qu'il quitte ou le cas échéant par l'intermédiaire du teneur de compte sur demande expresse de l'entreprise.

Le bénéficiaire quittant l'entreprise a la possibilité de :
– conserver l'épargne au sein du plan d'épargne de son ancienne entreprise ;
– obtenir le transfert de ses avoirs sur le plan d'épargne auquel il a accès au titre de son nouvel emploi.

ART. 9

Les frais de tenue des comptes individuels des participants sont pris en charge par l'entreprise. Ils sont facturés à l'entreprise par le teneur de comptes.

Ils sont fixés à :
– 8 € par compte dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
– 7 € par compte dans les entreprises de 50 à 300 salariés ;
– 6 € par compte dans les entreprises de plus de 300 salariés.

En cas de disparition de l'entreprise (liquidation judiciaire, dissolution anticipée) les frais de tenue des comptes, dus postérieurement à la disparition de l'entreprise, sont mis à la charge des participants et prélevés annuellement sur leurs avoirs (33 € TTC par participant conformément à la grille tarifaire épargnant 2025).

De même, lorsqu'un participant quitte l'entreprise pour un motif autre qu'un départ en retraite ou préretraite, et à compter de la notification de son départ par l'entreprise au teneur de comptes conservateur de parts, les frais sont à la charge du participant et prélevés annuellement sur ses avoirs (33 € TTC conformément à la grille tarifaire épargnant 2025).

Cette disposition est applicable à compter de l'année suivant l'année de départ du participant.

Les transferts individuels du PERECOI vers un autre PERECO/ I sont facturés au participant (51 € TTC conformément à la grille tarifaire épargnant 2025) par prélèvement sur les avoirs transférés.

Les transferts individuels du PERECOI vers un autre PERECO/ I gérés par le même teneur de compte ne sont pas facturés.

Les frais de tenue de comptes à la charge de l'entreprise et/ ou à la charge des participants sont revalorisés chaque année au 1er janvier en fonction de l'indice Insee des services. Les frais indiqués ci-dessus sont les tarifs en vigueur lors de la signature du présent accord.

La revalorisation des frais n'interviendra pour la première fois qu'à l'issue de l'année 2021.

ART. 10

En cas de modification de la situation juridique de l'entreprise adhérente notamment par fusion, cession, absorption ou scission, rendant impossible la poursuite de son PERECOI, les sommes qui y sont affectées peuvent être transférées vers le plan d'épargne (PERECO/ I) de la nouvelle entreprise après information des représentants du personnel. En l'absence d'un PERECO/ I dans la nouvelle entreprise les sommes sont maintenues dans le plan d'origine.

SECTION 11

Avenant : Adhésion par lettre du 28 septembre 2009 du SECIMA à la convention

Source officielle Légifrance

ART.

Paris, le 28 septembre 2009.

Le syndicat des entreprises de commerce international de matériels agricoles et d'espaces verts (SECIMA), 19, rue Jacques-Binger, 75017 Paris, à la direction générale du travail, service des dépôts des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.
Messieurs,
Le SECIMA est un syndicat patronal fondé en 1907, qui rassemble les entreprises de commerce international de matériels agricoles et d'espaces verts.
Ce syndicat représente 20 entreprises, employant 1 328 personnes et générant un chiffre de 1 623 850 199 €, régies par la convention collective nationale de l'import-export.
Nous avons, par la présente, le plaisir de vous notifier l'adhésion du SECIMA à la convention collective nationale de l'import-export (n° 3100), conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.
Veuillez croire, Messieurs, en l'expression de nos salutations les meilleures.

SECTION 12

Avenant : Accord du 21 juin 2010 relatif à la modification de l'article 32 de la convention

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 32 de la convention collective nationale de l'import-export est modifié comme suit :
« Une commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation siégera à Paris. Elle sera composée :

– pour les salariés, de 2 représentants au maximum de chacune des organisations syndicales représentatives au plan national ;
– pour les employeurs, de représentants de chacune des organisations syndicales signataires, le nombre total de ces représentants présents ou représentés étant égal au nombre des représentants des salariés.
Les membres titulaires pourront être remplacés par des membres suppléants désignés par les organisations syndicales.
Un membre salarié ou employeur ne peut siéger à une réunion ayant à examiner un différend dans lequel son entreprise est partie, il doit alors se faire remplacer.
La commission nationale paritaire aura pour rôle :

– de veiller au respect et à la bonne application de la présente convention ;
– de résoudre les difficultés d'interprétation et d'application de la présente convention ;
– de rechercher une solution amiable aux conflits collectifs du travail ayant pour origine des difficultés d'interprétation ou d'application de la convention ;
– de connaître, si les parties en décident ainsi, les conflits individuels relatifs à l'application de la présente convention et de ses annexes.
Cette commission peut être saisie par les fédérations patronales ou les organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention.
Réunie, sur la demande de la partie la plus diligente, après convocation adressée à toutes les organisations signataires ou adhérentes, elle devra siéger le jour de la réunion suivante de la commission paritaire nationale, et en tout état de cause dans les deux mois suivant la réception de cette demande. En cas d'urgence, ces délais pourront être raccourcis à la demande de la majorité des membres de la commission.
Les décisions seront prises dans la quinzaine suivante. Elle ne pourra statuer que sur les points précis qui auront provoqué sa convocation. »

ART. 2

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.
Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

SECTION 13

Avenant : Accord du 4 avril 2011 portant modification à la convention

Source officielle Légifrance

ART.

Le titre de la convention collective est modifié comme suit : « convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation n° 3100 ».
Les articles de la CCNIE n° 3100 sont modifiés comme suit :

Article 1er
Champ d'application

Dans le premier paragraphe, les mots : « territoire métropolitain » sont remplacés par les mots : « territoire national ».

Article 3
Droit syndical et liberté d'opinion

Dans le premier paragraphe, les mots : « du livre III du code du travail » sont remplacés par : « du livre 1er de la deuxième partie du code du travail ».

Article 4
Exercice des droits relatifs à l'action syndicale

Dans le 7e paragraphe, les mots : « art. L. 451-1 et suivants du code du travail » sont remplacés par les mots : « art. L. 3142-7 et suivants du code du travail ».
Dans le 8e paragraphe, les mots : « article L. 132-17 du code du travail » sont remplacés par les mots : « article L. 2232-8 du code du travail ».

Article 6
Délégués du personnel et comité d'entreprise

Dans le paragraphe a, les mots : « le mois qui précède l'expiration normale des fonctions de membre du comité d'entreprise ou de délégué du personnel » sont remplacés par les mots : « les délais prévus par le code du travail ».
Dans le paragraphe c, au 6e paragraphe, les mots : « au plus tard 1 jour franc avant l'heure prévue pour le scrutin » sont remplacés par les mots : « dans les délais prévus par le protocole d'accord préélectoral, ou à défaut, au plus tard 5 jours ouvrés avant la date du scrutin ».
Dans le paragraphe d, la fin du 1er alinéa est complétée par les mots : « sauf dispositions différentes du protocole d'accord préélectoral ».
Dans le paragraphe f, la phrase : « Dans les établissements où une partie du personnel est normalement occupée en dehors de l'établissement » est supprimée.
Dans ce même paragraphe, les mots : « pour cette partie du personnel » sont remplacés par les mots « dans les conditions prévues par le code du travail ».
Dans le paragraphe g, à l'avant-dernier alinéa, la phrase : « l'un des exemplaires est affiché, au plus tard avant la fin du premier jour ouvré suivant, à l'emplacement prévu à l'article 7 bis, un autre est remis au chef d'établissement et un troisième exemplaire est adressé à l'Inspecteur du travail contrôlant l'entreprise » est remplacée par la phrase : « L'affichage et la communication du procès-verbal sera effectuée selon les dispositions du code du travail et du code électoral ».
Dans le paragraphe h, au 2e alinéa, les mots : « Si l'élection est annulée, il est procédé à une nouvelle élection dans un délai de 15 jours, à défaut d'une décision du tribunal d'instance sur ce point. Entre temps, les membres sortants assureront l'intérim dans les conditions de l'exercice d'un mandat régulier » sont supprimés (exclusion de l'extension).

Article 7
Comités d'entreprise. – Financement des œuvres sociales

A la 2e phrase, les mots : « DAS1 » sont remplacés par les mots : « des salaires » et l'article : « L. 432-3 du code du travail » est remplacé par l'article : « L. 2323-86 du code du travail ».

Article 7 bis
Panneaux d'affichage des délégués du personnel et du comité d'entreprise

Au 2e alinéa, le mot : « pourra » est remplacé par le mot : « devra ».
La fin du 2e paragraphe est complétée par les mots : « conformément à l'article L. 2142-3 du code du travail ».

Article 8

Engagement

Le 1er alinéa : « Indépendamment des obligations légales, les employeurs conservent le droit de recourir à l'embauchage direct » est supprimé.

Article 8 bis
Clause de non-concurrence

Dans le 5e paragraphe, les mots : « soit dans une lettre de rupture » sont insérés après les mots : « par lettre recommandée ».
Les mots : « soit dans la convention de rupture en cas de rupture conventionnelle » sont insérés après les mots : « contrat de travail ».

Article 12
Préavis

Dans le 1er paragraphe, les mots : « sauf usage contraire » sont supprimés.
Dans le 1°, les mots : « 1 semaine pour le personnel ouvrier payé à l'heure ou mensualisé » sont supprimés.
Dans le 2°, le paragraphe a :
« Le salarié a accompli sa période d'essai mais totalise moins de 6 mois d'ancienneté :

– 1 semaine pour le personnel ouvrier payé à l'heure ;
– 1 mois pour les ouvriers, les employés, les techniciens et agents de maîtrise ;
– 3 mois pour les ingénieurs et cadres » est supprimé.
Le paragraphe b, qui devient a nouveau, est modifié comme suit :
« Le salarié totalise moins de 2 ans d'ancienneté de services continus chez le même employeur : » remplace les mots : « Le salarié totalise 6 mois et plus d'ancienneté mais moins de 2 ans ».
Dans le 1er point du paragraphe a nouveau, les mots : « le personnel ouvrier, payé à l'heure ou mensualisé » sont supprimés.
Le paragraphe c, qui devient b nouveau, est modifié comme suit :
« Le salarié a acquis une ancienneté de services continus chez le même employeur de 2 ans et plus » est supprimé et remplacé par les mots : « le salarié totalise 2 ans et plus d'ancienneté de services continus chez le même employeur ».
Dans le 1er point du paragraphe b nouveau, les mots : « le personnel ouvrier, payé à l'heure ou mensualisé » sont supprimés.
Dans le 4°, les mots : « 2 jours ouvrés à l'avance ou, pour le personnel bénéficiant de 1 mois au moins de préavis » et les mots : « si l'employeur le précise au moment de la signification du licenciement » sont supprimés.
Les mots : « à l'avance » sont insérés après les mots : « 5 jours ouvrés ».
Dans le 5°, le mot : « légal » est remplacé par le mot : « conventionnel » à la 1re phrase.
Dans la 2e phrase, le mot : « salarial » est supprimé et les mots : « sous réserve de l'application de la clause de non-concurrence » sont insérés après les mots : « chez un autre employeur de son choix ».

Article 13
Licenciement

Dans le paragraphe a), le mot : « un » est remplacé par le mot : « le ». Les mots : « de 3 jours ouvrés » sont remplacés par les mots : « prévu à l'article L. 1232-2 du code du travail ».
La première phrase du 2e alinéa du paragraphe a : « Lors de l'entretien ci-dessus prévu, le salarié aura la faculté de présenter lui-même ou avec le concours d'un salarié ou d'un délégué de l'entreprise les observations qu'il aurait à faire valoir » est remplacée par les mots : « lors de l'entretien prévu ci-dessus, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit par un conseiller du salarié choisi par une liste dressée par l'autorité administrative ».
Dans le paragraphe b, le 2e alinéa : « Le personnel licencié dans les conditions énumérées au paragraphe b aura, sur sa demande, présentée dans le mois suivant le licenciement, une priorité de réengagement dans un emploi de même nature, dans l'ordre inverse des licenciements, pendant une durée de :

– 6 mois pour les salariés comptant moins de 6 mois de présence dans l'établissement ;
– 1 an pour les salariés comptant plus de 6 mois de présence » est remplacé par les mots : « le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauchage durant un délai de 1 an à compter de la date de rupture de son contrat s'il en fait la demande au cours de ce délai ».

Article 14
Absence pendant le délai-congé

Dans le paragraphe a, au 1er alinéa, les mots : « rétribué au mois » sont remplacés par les mots : « à une référence horaire ».
Un paragraphe rédigé comme suit est inséré à la fin du paragraphe a : « Le salarié relevant d'un régime de forfait annuel en jours disposant, dans la limite des contraintes de sa fonction, d'une certaine autonomie dans la gestion de son emploi du temps, l'exercice de sa fonction lui permet de planifier ses horaires de travail tout en y intégrant, par journée ou 1/2 journée, le temps nécessaire à la recherche d'un nouvel emploi. »

Article 15
Indemnité de licenciement

Au 1er alinéa, les mots : « ou lourde » sont insérés après les mots : « faute grave ».

Article 16
Indemnité de départ de fin de carrière

Dans la partie A, au 1er paragraphe, les mots : « 3 mois » remplacés par les phrases suivantes :
« – 1 mois si l'ancienneté du salarié est comprise entre 6 mois et moins de 2 ans ;

– 2 mois dès lors que le salarié a au moins deux ans d'ancienneté ».
Dans la partie A, au 2e paragraphe, à la fin de la 1re phrase, les mots : « de 65 ans » sont remplacés par les mots : « légal de départ en retraite ».

Article 16 bis
Retraite complémentaire par répartition

Le texte de l'article 16 bis est supprimé et remplacé par le texte suivant :
« Les entreprises relevant de la présente convention feront bénéficier leur personnel d'une retraite complémentaire par répartition.
Sauf disposition plus favorable, les entreprises devront affilier ce personnel à une institution de retraite complémentaire sur la base d'une cotisation prévue par les accords en vigueur, à raison de 60 % à la charge de l'employeur et 40 % à la charge des salariés.
En application de la convention collective nationale du 14 mai 1947 et après avis de la commission administrative de l'AGIRC du 27 novembre 2009, il ressort :

– sont obligatoirement inscrits au titre de l'article 4 de la convention collective susmentionnée les ingénieurs et cadres classés à partir du niveau C13 ;
– sont obligatoirement affiliés au titre de l'article 4 bis de la convention collective susmentionnée les agents de maîtrise du niveau M12 ;
– peuvent être affiliés au titre de l'article 36 de la convention collective susmentionnée le personnel employé à partir du niveau E7. »

Article 17
Maladie. – Accident

Au 2e alinéa les mots : « transmis à l'employeur dans les 48 heures » sont insérés après les mots : « certificat médical ».

Article 18
Remplacement

Au 3e alinéa, les mots : « entraîneraient des perturbations dans le fonctionnement de l'entreprise » sont insérés après les mots : « délais ci-dessus ».
Au 3e alinéa, à la 1re phrase, le mot : « effectif » est remplacé par le mot : « définitif ».

Article 19
Congés de maternité, d'adoption, postnataux et pour soigner un enfant malade

Au 5e paragraphe, l'article : « L. 223-5 du code du travail » est remplacé par l'article : « L. 1225-61 du code du travail ».

Article 21

Congés annuels (suite)

Au 1er paragraphe, les mots : « 1er juin » sont remplacés par les mots : « 1er mai ».

Article 22
Congés exceptionnels

Au 1er paragraphe, les mots : « au moment de l'évènement concerné » sont insérés après les mots : « accordés aux salariés ».
Après le 1er tiret, un 2e tiret est ajouté et rédigé comme tel : « Pacs du salarié : 1 journée ».
Le tiret : « communion d'un enfant : un jour » est remplacé par la phrase ainsi rédigée : « Par enfant à charge du salarié, pour une cérémonie officielle dûment justifiée, intervenant une fois avant son 16e anniversaire : une journée ».
Après les mots : « déménagement d'un salarié : un jour » sont insérés les mots : « par année civile ».

Article 27
Service militaire obligatoire

Cet article est supprimé.

Article 28
Service militaire obligatoire (suite)

Cet article est supprimé.

Article 29
Périodes militaires obligatoires

Cet article est supprimé.

Article 30
Salaires

Cet article devient l'article 27 de la convention collective.

Article 30 bis
Prime d'ancienneté

Cet article devient l'article 28 de la convention collective.

Article 31
Avantages acquis

Cet article devient l'article 29 de la convention collective.

Article 32
Commissions paritaires de conciliation

Cet article devient l'article 30 de la convention collective.

Article 34
Dépôt aux prud'hommes

Cet article devient l'article 31 de la convention collective.

Article 35
Adhésions

Cet article devient l'article 32 de la convention collective.
Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

SECTION 14

Avenant : Avenant n° 3 du 24 janvier 2011 à l'accord du 19 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART.

Vu les dispositions prévues à l'article 9.2 de l'ANI du 5 décembre 2003 concernant notamment le principe de développement des formations en apprentissage et la possibilité de cofinancer ces formations en apprentissage par l'utilisation des fonds de professionnalisation des entreprises de la branche ;
Vu les articles L. 6332-16 et R. 6332-78 du code du travail prévoyant la nécessité d'un accord de branche concernant l'utilisation et la mise en œuvre des fonds de professionnalisation au profit des formations par la voie de l'apprentissage et le versement de ces fonds aux centres de formation d'apprentis conventionnés par l'Etat ou les régions ;
Considérant la nécessité de développer l'insertion de jeunes collaborateurs qualifiés dans notre profession ; où les entreprises sont en recherche constante de jeunes professionnels spécialisés ;
Considérant la nécessité de générer des formations par la voie de l'apprentissage, permettant ainsi de conforter le début d'un réseau pédagogique et son développement par l'amélioration de son financement et de des actions,
à la demande des membres de la CPNEFP, il a été convenu ce qui suit.

ART. 1er

En matière d'apprentissage, les parties signataires incitent les entreprises à développer leurs actions et l'affectation de la taxe d'apprentissage dans une perspective pluriannuelle et dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.
A cet effet, il est prévu que, le cas échéant, des fonds mutualisés de la professionnalisation peuvent être affectés aux dépenses de fonctionnement des CFA des professions de la branche.

ART. 2

ART. 2.1

La CPNEFP propose à la CPN un pourcentage maximum d'utilisation des disponibilités des fonds de professionnalisation dont dispose l'OPCA de la branche.
Ce pourcentage s'élève à 10 % en 2011 et peut être revu chaque année avant le 30 juin.

ART. 2.2

Le domaine des actions éligibles concerne les actions développées par la voie de l'apprentissage existantes ou en création dans les centres de formation d'apprentis (CFA) au profit des entreprises de la branche telles que définies à l'article 2 de l'accord du 19 décembre 1994 modifié).
Il appartient à la CNPE d'établir les priorités en matière de développement de l'apprentissage et, plus particulièrement, les évolutions souhaitables des effectifs d'apprentis dans les centres de formation d'apprentis. Ce développement de l'apprentissage s'adresse aux apprentis :

– embauchés par des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCNIE n° 3100 ;
– et préparant un titre ou diplôme professionnel notamment « techniciens », « vendeurs » ou « conseillers » en avant vente ou après vente « figurant dans la classification de la CCNIE n° 3100.
Le choix des actions est révisé annuellement et proposé par la CPNEFP à la CPN de la branche.

ART. 2.3

La CPNEFP propose à la CPN une liste de CFA habilités à recevoir ces fonds. Cette liste est établie chaque année avant le 30 juin par la CPN.
Les CFA doivent être conventionnés avec l'Etat ou les régions.

ART. 2.4

Seules les dépenses de fonctionnement des CFA pour développer les actions habilitées par la CPNE sont éligibles.
Les dépenses d'investissement des CFA concernés ne sont pas éligibles.

ART. 3

ART. 3.1

La CPN de la branche est responsable de la gestion paritaire du présent accord. Elle confie à la CPNEFP le travail préparatoire annuel concernant la liste des actions prioritaires, celle des CFA éligibles et les analyses financières afférents.

Organisme OPCA gestionnaire du dispositif au nom de la branche

La CPN confie le suivi financier du présent accord à l'OPCA de la branche le FORCO, qui assure l'exécution des décisions paritaires tant au niveau des versements aux CFA concernés que des modalités de contrôle et de suivi définies en liaison avec l'instance paritaire de gestion de l'OPCA.

ART. 3.2

Les CFA concernés présentent à la CPNEFP une demande motivée au plan administratif, pédagogique et financier, avant le 15 mars de chaque année ; demande validée par le conseil de perfectionnement du CFA.
La CPNEFP propose à la CPN un avis motivé sur chaque demande.
La CPN délibère et informe l'OPCA de ses décisions et modalités de mise en œuvre de celles-ci.

ART. 3.3

Les CFA concernés utilisent ces fonds pour financer les dépenses de fonctionnement des actions de formation en apprentissage en cours ou à venir pendant l'année civile de perception de ces fonds.

ART. 3.4

Un rapport d'exécution est fourni par chaque CFA bénéficiaire selon une trame proposée par l'OPCA et acceptée par la CPNEFP.
De même, l'OPCA propose et soumet un rapport d'exécution annuel à la CPN.
Enfin, l'OPCA s'assure du bon usage et de la légalité des sommes affectées par les CFA aux actions de formation en apprentissage.

ART. 4

Cet accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.
Un bilan de l'application des dispositions du présent article sera réalisé par la CNP 2 ans après l'entrée en vigueur du présent accord, afin d'apprécier l'opportunité du maintien du dispositif de financement des centres de formation d'apprentis qu'il met en place et, le cas échéant, des modifications à apporter à ses modalités d'application.

ART. 5

Le dépôt légal du présent accord sera effectué à la direction des relations du travail et au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.
Le présent accord sera soumis à la procédure d'extension et d'élargissement à l'ensemble du territoire national.

SECTION 15

Avenant : Accord du 23 janvier 2012 relatif à la négociation collective

Source officielle Légifrance

ART. 2.1

Le présent accord a pour objet de définir, dans les entreprises de moins de 200 salariés en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégués du personnel désignés comme délégués syndicaux dans les entreprises de moins de 50 salariés, les conditions selon lesquelles les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel, peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail sur les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

ART. 2.2

A l'exception de ceux mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail, les thèmes ouverts à ce type de négociation sont les mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif.

ART. 2.3

Les fédérations des organisations syndicales représentatives dans la branche de l'import-export sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations. Les invitations sont envoyées aux adresses suivantes :
Fédération des services CFDT, Tour Essor, 14, rue de Scandicci, 93508 Pantin Cedex ;
Fédération CFTC CSFV, 34, quai de la Loire, 75019 Paris ;
Fédération CGT commerces et services, case 425, 263, rue de Paris, 93514 Montreuil Cedex ;
FNECS CFE-CGC, 9, rue de Rocroy, 75010 Paris ;
FEC CGT-FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris.
Ces adresses sont disponibles sur le site www.ccnie.org.
Lorsque, après négociation, un accord a été signé par un ou plusieurs représentants élus du personnel, il ne peut être valable qu'après validation par une commission paritaire de branche.

ART. 2.4

Conformément à l'article L. 2232-22 du code du travail, la validité des accords est subordonnée à leur conclusion par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles et à l'approbation par la commission paritaire de branche définie par le présent accord.
L'accord ainsi conclu ne pourra acquérir la qualité d'accord d'entreprise qu'après validation par la commission paritaire nationale de validation.
A défaut de décision de ladite commission, au terme d'un délai de 4 mois à compter de la transmission du dossier complet à la commission, l'accord est réputé validé.

ART. 2.6

Dès réception du procès-verbal de validation, le chef d'entreprise en informe les représentants du personnel et procède au dépôt de l'accord auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi ainsi que du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes en y joignant copie du procès-verbal de validation.
L'accord ne pourra être mis en œuvre qu'après que ce dépôt ait été effectué.

ART. 1er

Aucune disposition négociée au niveau local de l'entreprise ou de l'établissement au titre du présent accord ne peut prévoir de dispositions moins favorables au salarié que les dispositions applicables au niveau de la branche. Constitue une disposition moins favorable un accord ou un article d'un accord qui enlève tout ou partie d'un droit acquis à un salarié au titre de l'application des dispositions conventionnelles de branche ou des dispositions légales en vigueur.

(1) Le chapitre Ier de l'accord du 23 janvier 2012 est étendu sous réserve du respect des dispositions du titre II relatif au temps de travail de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

ART.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.
Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

SECTION 16

Avenant : Avenant du 26 mars 2012 à l'accord du 16 décembre 1994 relatif à la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le paragraphe : « Le droit individuel à la formation est transférable en cas de licenciement du salarié sauf pour faute grave ou lourde. Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin du préavis. »
est supprimé et remplacé par:
« Le droit individuel à la formation est transférable en cas de licenciement dans les conditions prévues à l'article L. 6323-17 du code du travail. »

ART. 2

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger en tout ou partie aux dispositions du présent accord sauf clauses plus favorables aux salariés.

ART. 3

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.
Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

SECTION 17

Avenant : Avenant du 21 novembre 2012 à l'accord du 22 mai 2007 relatif au droit individuel à la formation (DIF)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

La phrase « Les dispositions relatives au droit individuel à la formation prioritaire sont applicables dans les entreprises de 250 salariés et moins » est suspendue jusqu'au 31 décembre 2013.
En conséquence, les dispositions relatives au droit individuel à la formation prioritaire s'appliquent dans toutes les entreprises sans condition d'effectif jusqu'au 31 décembre 2013.

ART. 2

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger en tout ou partie aux dispositions du présent accord sauf clauses plus favorables aux salariés.
Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.
Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

ART.

(Suivent les signatures.)

SECTION 18

Avenant : Avenant n° 1 du 30 septembre 2013 à l'accord du 11 octobre 2005 relatif à la formation professionnelle

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 3 « Validation des acquis de l'expérience » de l'accord de branche du 11 octobre 2005 sur la formation professionnelle est annulé et remplacé par les dispositions suivantes.
Les partenaires sociaux s'accordent sur l'importance de toute démarche de validation des acquis de l'expérience permettant à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience professionnelle en vue de l'acquisition :
– d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
– ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) établi par la CPNEFP, figurant dans la classification de la convention collective nationale de l'import-export n° 3100, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).
Tout salarié, quel que soit son contrat de travail, peut ainsi bénéficier de la validation des acquis de l'expérience selon les modalités définies par le code du travail et le présent article.
Les acquis susceptibles de donner lieu à cette validation doivent être en rapport direct avec le contenu du diplôme, du titre ou du CQP enregistrés au RNCP visé par la demande.
La validation des acquis professionnels pourra nécessiter, préalablement à la présentation au jury ou postérieurement en cas de validation partielle, d'un complément de formation qui pourra être mis en œuvre :
– soit par une période de professionnalisation ;
– soit par le DIF ;
– soit par une action au titre du plan.
Les frais d'accompagnement du candidat à la validation des acquis de l'expérience seront financés par la période de professionnalisation et/ou par le DIF prioritaire dans les limites des montants préconisés par la branche et financés par l'OPCA désigné.
Les frais de transport et d'hébergement, de rémunération et de repas peuvent êtres imputables au titre du plan de formation de l'entreprise.

ART. 2

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.
Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent avenant, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

ART.

(Suivent les signatures.)

SECTION 19

Avenant : Avenant du 18 décembre 2013 à l'avenant du 22 mai 2007 à l'avenant n° 3 à l'accord du 19 décembre 1994 portant adhésion à FORCO

Source officielle Légifrance

ART. 1er

La phrase : « Les dispositions relatives au DIF prioritaire sont applicables dans les entreprises de 250 salariés et moins » est suspendue jusqu'au 31 décembre 2014.
En conséquence, les dispositions relatives au DIF prioritaire s'appliquent dans toutes les entreprises sans condition d'effectif jusqu'au 31 décembre 2014.

ART. 2

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger en tout ou partie aux dispositions du présent accord sauf clauses plus favorables aux salariés.
Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.
Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

SECTION 20

Avenant : Avenant n° 1 du 27 juin 2016 à l'accord du 22 juin 2009 relatif à l'épargne salariale

Source officielle Légifrance

ART.

Le présent accord est conclu en application de l'article 9 de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié et portant diverses dispositions d'ordre économique et social, et plus globalement des articles L. 3322-2 et suivants du code du travail. Cet accord marque ainsi la volonté des signataires de faciliter la mise en œuvre la plus large possible du dispositif de la participation, et son développement, y compris dans les entreprises de moins de 50 salariés, et plus globalement d'encourager l'accès aux différents dispositifs d'épargne salariale.
Il est rappelé que les sommes versées au titre de la participation ne peuvent se substituer à aucun élément de rémunération en vigueur dans l'entreprise et que l'absence de bénéfices, l'année ou les années précédentes, ne dispense pas les entreprises de 50 salariés et plus d'être couvertes par un accord de participation.
L'épargne salariale couvre un ensemble de dispositifs qui permettent d'associer les intérêts des salariés et ceux des entreprises.
La participation permet au salarié de recevoir une partie du bénéfice de son entreprise et devient de ce fait plus sensible à la réussite de celle-ci.
L'intéressement a un objectif différent de la participation. Il ne s'agit pas nécessairement de répartir des bénéfices acquis mais également d'associer le salarié au développement de son entreprise. Ce système souple permet de fixer des paramètres propres à chaque entreprise avec en correspondance une prime d'intéressement liée à la progression de ces indicateurs d'un exercice sur l'autre.
Ces deux mécanismes sont les fondements de l'épargne salariale. Ils alimentent des fonds collectifs. Les gestionnaires de ces fonds doivent mettre à la disposition des épargnants une gamme de produits qui permettent, d'une part, de mettre les ressources de ces fonds à disposition des entreprises et, d'autre part, de gérer au mieux les intérêts de ces épargnants. Ils ont également un devoir d'information régulière et transparente des détenteurs de parts et de leurs représentants.
L'articulation et la définition des sources d'alimentation et de gestion de l'épargne salariale sont l'objet de cet accord.

ART.

Peuvent adhérer au PERCOI l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de l'import-export (n° 3100) et ayant mis en place un plan d'épargne d'entreprise ou interentreprises.

ART. 1er

Tous les salariés des entreprises appliquant la convention collective de l'import-export ayant une ancienneté d'au moins 3 mois dans leur entreprise peuvent adhérer au PERCOI dès lors que leur entreprise y a adhéré.
Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail (à durée déterminée ou indéterminée) exécutés au cours de l'année de l'adhésion et de l'année précédente.
La notion d'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit puissent être déduites du calcul de l'ancienneté.
Le chef d'entreprise, son conjoint collaborateur ou associé (marié ou pacsé) et les dirigeants ayant la qualité de mandataires sociaux des entreprises comprenant au moins 1 salarié et au plus 250 salariés, pendant 6 mois consécutifs ou non au cours de l'exercice considéré, peuvent bénéficier du PERCOI dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise.
La condition d'emploi doit être satisfaite au titre de chaque année de fonctionnement du plan. Dans le cas où elle ne le serait plus le chef d'entreprise, son conjoint collaborateur ou associé, et les mandataires sociaux ne peuvent plus effectuer de nouveaux versements au plan mais l'épargne constituée demeure investie dans le plan.
Les anciens participants partis en retraite ou préretraite peuvent continuer à effectuer des versements sur le PERCOI dès lors que des versements ont été réalisés dans ce plan avant la date du départ en retraite ou préretraite. Ces versements ne peuvent plus être abondés.
Les anciens participants ayant quitté l'entreprise pour un autre motif qu'un départ en retraite ou préretraite et ne bénéficiant pas d'un PERCO/PERCOI dans leur nouvelle entreprise peuvent continuer à effectuer des versements. Ces versements ne peuvent bénéficier de l'abondement et les frais afférents à la gestion du compte sont à la charge exclusive de l'ancien participant.
Si l'ancien participant bénéficie d'un PERCO/PERCOI dans sa nouvelle entreprise il peut maintenir ses avoirs dans le présent PERCOI mais ne peut continuer à effectuer des versements, ou en demander le transfert sur le PERCO/PERCOI de son nouvel employeur.
Lorsque le versement de l'intéressement et/ou de la participation au titre de la dernière période d'activité du collaborateur intervient après son départ, l'ancien collaborateur peut affecter cet intéressement et/ou cette participation au PERCOI.
Ce versement pourra bénéficier de l'abondement de l'entreprise.
L'adhésion au PERCOI est facultative. L'adhésion d'un participant au PERCOI est automatique dès lors qu'il effectue un versement.

ART. 2

Le PERCOI peut être alimenté selon le choix de l'employeur, par :
– les versements volontaires des participants ;
– le montant de tout ou partie des sommes provenant de la participation ;
– le montant de tout ou partie des sommes provenant de l'intéressement ;
– le transfert d'avoirs disponibles ou non provenant d'un autre dispositif d'épargne salariale ;
– le transfert de tout ou partie des droits issus du compte épargne-temps existant dans l'entreprise, ou en l'absence de CET dans l'entreprise, dans la limite de 5 jours par an, les jours de repos ou de congés annuel (excédant la durée de 20 jours ouvrés/24 jours ouvrables) non pris ;
– les éventuels versements complémentaires de l'entreprise « abondement ».

1. Versements volontaires

Versement minimum

Le montant minimum d'un versement unitaire est de 30 €.

Plafonds de versement

Le montant des versements annuels des participants ne peut excéder :
– pour le salarié : le quart de sa rémunération annuelle brute ;
– pour le retraité et préretraité : le quart de sa retraite et/ ou pension perçue au cours de l'année ;
– pour le chef d'entreprise : le quart de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, provenant de l'entreprise ayant adhéré au PERCOI ;
– pour les dirigeants ayant la qualité de mandataires sociaux : le quart de leur rémunération perçue au titre des fonctions exercées dans l'entreprise dont le montant est imposé à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires de l'année de versement ;
– pour le conjoint collaborateur ou conjoint associé du chef d'entreprise, n'ayant perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement : le quart du plafond annuel de la sécurité sociale ;
– pour le salarié dont le contrat de travail est suspendu, n'ayant perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement : le quart du plafond annuel de la sécurité sociale.
Le plafond de versement est un plafond global s'appliquant à l'ensemble des plans d'épargne d'entreprise auxquels participe le collaborateur.

L'intéressement versé dans le PERCOI, rentre dans le plafond. Il en est de même pour la valeur monétaire des jours de repos ou de congés non pris affectés au PERCOI en l'absence de dispositif de compte épargne-temps dans l'entreprise. (1)
La quote-part de participation, les sommes transférées (en provenance d'un autre dispositif d'épargne salariale et/ ou d'un compte épargne-temps) et l'abondement de l'entreprise ne rentrent pas dans le plafond.

Périodicité de versement

Les versements peuvent être faits à tout moment par le salarié.

Mode de versement

Tous les versements donnent lieu à l'envoi par le participant d'un bulletin de versement individuel accompagnant son règlement, remis à son entreprise.
Toutefois le bulletin de versement et le règlement peuvent être adressés directement au teneur de compte conservateur de parts, s'il n'y a pas d'abondement de l'entreprise.

2. Transferts d'avoirs disponibles ou non provenant d'un autre dispositif d'épargne salariale

Les sommes transférées sont bloquées jusqu'au jour du départ en retraite du participant.
3. Versements complémentaires de l'entreprise « abondement »
L'entreprise peut décider de compléter les versements de ses collaborateurs par un versement complémentaire, qui reste facultatif, et dont le taux et le plafond sont définis ci-dessous :
Taux d'abondement annuel possibles :
5 %, 10 %, 15 %, 20 %, 25 %, 30 %, 35 %, 40 %, 45 %, 50 %, 75 %, 100 %, 150 %, 200 %, 250 % ou 300 %, au choix de l'employeur.
Plafonds d'abondement annuel possibles :
50 €, 100 €, 150 €, 200 €, 250 €, 300 €, 350 €, 400 €, 450 €, 500 €, 750 €, 1 000 €, 1 500 €, 2 000 €, 2 500 € ou 16 % du plafond annuel de sécurité sociale, au choix de l'employeur.
Pour rappel : la limite légale de l'abondement est fixée à 16 % du PASS par an et par participant, sans pouvoir excéder le triple du versement du participant.
Peuvent bénéficier de l'abondement, selon le choix de l'employeur, les versements suivants :
– les versements volontaires ;
– les primes d'intéressement ;
– les primes de participation ;
– les transferts d'avoirs disponibles ou non provenant d'un PEE/ PEI ;
– le transfert des droits issus du compte épargne-temps ou, en l'absence de CET, des jours de repos ou de congés non pris autorisés.
L'employeur peut modifier son choix initial d'abondement en respectant l'une des modalités ci-dessus indiquées. Il informe ses salariés, de la règle d'abondement qu'il a retenue et le cas échéant, de toute modification ultérieure. Cette modification ne peut pas être rétroactive. Les bénéficiaires doivent être informés clairement des modalités d'abondement éventuellement retenues par l'employeur lors de chaque versement.

Le versement de l'abondement intervient concomitamment aux versements des participants, ou au plus tard à la fin de chaque exercice. L'abondement pour le participant est exonéré de charges sociales et d'impôt sur le revenu mais il reste assujetti à la CSG et à la CRDS.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions prévues aux articles L. 3315-2, L. 3332-10 et R. 3313-12 du code du travail.

(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

ART. 3

Affectation des sommes

Les sommes versées dans le PERCOI sont employées à l'acquisition de parts de fonds communs de placement d'entreprises-FCPE-présentant des profils et des orientations de gestion différentes dont un solidaire. (1)
Pour la gestion de leurs avoirs, les participants ont le choix entre deux modes de gestion :
Gestion libre : le participant définit lui-même ses supports d'investissement, parmi les FCPE proposés par le PERCOI, pour l'allocation de ses versements. Il gère librement son épargne et peut, à tout moment, décider de modifier l'orientation de ses placements en procédant à des arbitrages entre les FCPE.
Gestion pilotée : le participant confie au teneur de comptes conservateur de parts le soin d'allouer son épargne entre trois FCPE (un fonds actions, un fonds obligations, un fonds monétaire) selon une grille de répartition des placements prédéfinie permettant de désensibiliser progressivement ses avoirs en fonction de son horizon de placement (date probable de son départ en retraite).
Le processus de désensibilisation se traduit par une réduction progressive des placements en actions et obligations au profit des placements monétaires pour que – au plus tard 2 ans avant la sortie du plan – l'épargne du participant soit investie à plus de 50 % sur le support présentant le risque financier le plus faible.
Le choix entre gestion libre et gestion pilotée est exprimé par le participant lors de chaque versement effectué sur le PERCO. Ces deux modes de gestion n'étant pas exclusifs l'un de l'autre, le panachage entre les deux options est possible.
Le choix du mode de gestion n'est pas définitif : le passage de la gestion libre à la gestion pilotée, et inversement, est possible à tout moment sur demande du participant.

Option gestion libre

Dans le cadre de cette option, les versements des participants sont librement investis, selon le choix de chacun, sur les FCPE suivants :
SOREA Court Terme : investissement orienté en totalité vers les supports de type monétaire, de manière à obtenir la préservation du capital et un rendement régulier. La composition cible du portefeuille est à 100 % en produits monétaires de la zone euro.
SOREA Obligations : investissement orienté en totalité en produits de taux afin de limiter la variabilité de l'épargne en privilégiant les placements obligataires. La composition cible du portefeuille est à 100 % en produits obligataires de la zone euro.
SOREA ISR Dynamique et Solidaire : investissement recherchant la valorisation à long terme en conciliant rentabilité financière et investissement socialement responsable et solidaire. La composition cible du portefeuille est à 90 % en actions de la zone euro et à 10 % en titres émis par des entreprises solidaires agréées.
SOREA ISR Croissance : investissement recherchant la valorisation de l'épargne tout en minimisant la prise de risque par une répartition équilibrée des placements en actions et en produits de taux socialement responsable de la zone euro. La composition cible du portefeuille est à 40 % en actions et à 60 % en produits obligataires de la zone euro.
Chaque nouveau versement est investi sur le ou les FCPE ci-dessus proposés selon le choix de répartition exprimé par le participant.
Les participants ont la possibilité, à tout moment et sans frais de procéder à des arbitrages entre les fonds proposés pour changer l'allocation de leur épargne. Les arbitrages réalisés ne remettent pas en cause la durée d'indisponibilité des droits inscrits sur le PERCOI qui demeurent bloqués jusqu'au départ à la retraite des participants.

Option gestion pilotée

Dans le cadre de cette option, les versements des participants sont automatiquement investis, selon la grille de répartition des placements jointe en annexe, sur les trois FCPE Action, Obligation, Monétaire ci-dessous :
SOREA ISR Monétaire : investissement en totalité en produits monétaires, de manière à obtenir la préservation du capital et un rendement régulier.
SOREA ISR Obligations : investissement en totalité en produits de taux socialement responsable afin de limiter la variabilité de l'épargne en privilégiant les placements obligataires et engagés dans le développement durable.
SOREA ISR Dynamique et Solidaire : investissement recherchant la valorisation à long terme en conciliant rentabilité financière et investissement solidaire.
Chaque nouveau versement effectué par le participant est investi automatiquement sur les FCPE selon la grille de répartition des placements, en fonction de son âge et de son horizon de placement correspondant à la date probable de son départ à la retraite (ou celle de réalisation d'un projet comme l'achat de la résidence principale).
Ces données individuelles permettent au teneur de comptes conservateur de parts de déterminer la durée de placement restant à courir jusqu'à la sortie du plan et d'allouer son versement sur les supports correspondants, selon la répartition prévue par la grille.
La date de départ à la retraite est indiquée par le participant lors de chaque versement. A défaut d'indication contraire l'horizon de placement retenu est la date de son 62e anniversaire.
Chaque année, afin que la répartition de la totalité des avoirs détenus par le participant soit conforme à l'allocation cible prévue par la grille de placement, il est procédé par le teneur de compte conservateur de parts à des arbitrages automatiques entre les FCPE. Ce réajustement annuel est déclenché à date fixe, le 30 septembre de chaque année, et réalisé sur la première valeur liquidative de la part des fonds suivant cette date.
Un rééquilibrage automatique de l'épargne en compte est également effectué dans les cas suivants :

– lors d'un rachat partiel de l'épargne effectué par le participant ;
– lors d'un changement d'horizon de placement, demandé par le participant.

Règles de fonctionnement et objectifs de gestion des FCPE

Les fonds ci-dessus désignés sont gérés par la société FEDERIS GESTION D'ACTIFS, société anonyme au capital de 5 000 000 €, dont le siège social est au 20, bis rue La Fayette à Paris 9e, immatriculée au RCS de Paris sous le n° 439 275 645.
L'établissement dépositaire des fonds est la BNP PARIBAS Securities Services, société anonyme au capital de 165 279 835 €, dont le siège social est au 3, rue d'Antin à Paris 2e, immatriculée au RCS de Paris sous le n° 552 108 011.
Les règles de fonctionnement et les objectifs de gestion de l'ensemble de ces fonds sont précisés dans leurs règlements ainsi que dans les documents d'information clé pour l'investisseur. Les critères de choix de placement figurent dans les documents d'information clé pour l'investisseur et fiches de présentation des FCPE concernés, annexés au présent plan.

Frais de gestion des FCPE

Il n'est perçu aucune commission de souscription sur les versements effectués sur les FCPE.
Les frais de gestion administrative et financière des FCPE sont à la charge des fonds.

Revenus du portefeuille des FCPE

Les revenus des sommes investies dans les FCPE sont automatiquement réinvestis dans ces FCPE pour bénéficier de l'exonération de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Formule de gestion des versements

Les versements effectués sur le PERCOI sont investis sur les différents FCPE selon le choix exprimé par les participants.
Les versements correspondant à la prime de participation sont, en l'absence de choix exprimé par le participant, affectés par défaut comme suit :
– pour moitié sur le PERCOI pour être investi sur le FCPE « Soréa Court Terme » présentant le profil le moins risqué parmi les fonds retenus par le plan dans le cadre de l'option « gestion libre » ;
– pour l'autre moitié sur le PEI pour être investi sur le FCPE « Soréa Court Terme ». désigné par le plan comme le fonds par défaut.

Conseils de surveillance des FCPE

La gestion de chaque fonds multientreprises, régi par les dispositions de l'article L. 214-164 du code monétaire et financier, est contrôlée par un conseil de surveillance composé de représentants des porteurs de parts et de représentants des entreprises.
Le règlement de chaque fonds détermine les modalités de désignation des représentants des porteurs de parts et de l'entreprise. Chaque entreprise est représentée par une personne désignée par la direction de l'entreprise et par :
– deux salariés porteurs de parts du fonds, pour les conseils de surveillance des fonds SOREA ISR ;
– un salarié porteur de parts du fonds, pour les conseils de surveillance des autres fonds SOREA.
Le conseil de surveillance est obligatoirement réuni chaque année pour examiner le rapport de la société de gestion sur les opérations du fonds et les résultats obtenus pendant l'année écoulée.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions prévues aux articles L. 3153-3 et L. 3334-8 du code du travail.
(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

ART. 4

Les droits des participants aux fonds sont exprimés en parts et millièmes de parts, chaque part représentant une même fraction des avoirs compris dans le fonds.
Chaque participant est propriétaire du nombre de parts et millièmes de parts souscrit au moyen des versements faits à son nom. Le nombre de parts s'accroît normalement au fur et à mesure des souscriptions nouvelles et diminue du fait des rachats (remboursement) de parts antérieurement souscrites, ou lors d'un des événements décrits à l'article 5 ci-après.
La valeur de la part évolue en fonction de la valeur du fonds qui est déterminée chaque semaine. On l'obtient en divisant la valeur totale du fonds par le nombre de parts existantes.
Les parts détenues par chaque participant sont enregistrées sur un compte individuel tenu.
L'entreprise délègue la tenue de registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque bénéficiaire, retraçant les sommes affectées au présent plan. Ce registre comporte pour chacun d'eux la ventilation des investissements réalisés et les délais d'indisponibilité restant à courir.
L'établissement chargé de la tenue de ce registre est :
Malakoff Médéric Epargne Entreprise, société par actions simplifiée au capital de 1 207 000 € dont le siège social est au 21, rue Laffitte, 75009 Paris, immatriculée au RCS de Paris sous le n° 509 537 601, qui a délégué l'exercice de cette mission à :
BNP Paribas SA, au capital de 2 484 523 922 € dont le siège est situé 16, boulevard des Italiens, 75009 Paris, en sa qualité de teneur de comptes conservateur de parts au travers de son métier épargne & retraite entreprises.

ART. 5

Délai d'indisponibilité

Les parts acquises pour le compte des participants ne sont disponibles qu'au jour de leur départ à la retraite.

Cas légaux de déblocage anticipé

Les participants ou leurs ayants droit, selon le cas, peuvent obtenir le remboursement de leurs droits avant le départ à la retraite dans les cas suivants :
a) Décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs. En cas de décès de l'intéressé, il appartient à ses ayants droit de demander la liquidation de ses droits dans les six mois à compter du jour du décès pour prétendre à l'exonération fiscale des sommes débloquées ;
b) Expiration des droits à l'assurance chômage de l'intéressé ;
c) Invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prévue à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle. Le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois ;
d) Situation de surendettement du participant définie à l'article L. 331-2 du code la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;
e) Acquisition ou remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

Demandes de déblocage anticipé des parts de FCPE

Les demandes de déblocage anticipé de parts sont adressées directement au teneur de comptes conservateur de parts par les participants.
Les sommes débloquées sont exonérées d'impôt sur le revenu, toutefois la plus-value est assujettie aux prélèvements sociaux.
La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du participant, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

ART. 6

La délivrance des sommes inscrites aux comptes des participants s'effectue, en principe, sous la forme d'une rente viagère acquise à titre onéreux. Toutefois le présent accord prévoit aussi la possibilité, pour le participant d'opter, pour une sortie en capital de ses avoirs constitués au titre du PERCOI.
La liquidation du PERCOI est de droit à partir de la date à laquelle le participant a fait liquider sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse. Le participant adresse sa demande de liquidation du PERCOI directement au teneur de compte.

ART. 7

1. Information des bénéficiaires sur la mise en place du plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises

Les bénéficiaires sont informés du présent PERCOI de branche par tout moyen à la convenance de l'employeur (affichage, insertion sur l'intranet de l'entreprise ...).

2. Information des participants sur l'évolution de leurs droits

Le participant reçoit, au moins une fois par an, un relevé patrimonial précisant le nombre de parts acquises au cours de l'année, la valorisation de ses parts, ainsi que le solde global de son compte. Le relevé rappelle les modalités de rachat des parts et les cas légaux de déblocage anticipé.
Lorsque le participant modifie l'affectation de son épargne, le teneur de comptes lui confirme l'opération réalisée par avis d'opéré (nombre de parts souscrites ou rachetées et leur valeur liquidative).
Chaque année dans les 4 mois suivants la clôture de l'exercice des fonds, la société de gestion établit un rapport de gestion sur les opérations effectuées par les fonds et les résultats obtenus pendant l'année écoulée. Ce rapport, soumis au conseil de surveillance de chacun des FCPE, tenu à la disposition de chaque porteur de parts et de l'entreprise, auprès de Malakoff Médéric Epargne Entreprise.

3. Livret d'épargne salariale (2)

Tous les nouveaux collaborateurs reçoivent lors de la conclusion de leur contrat de travail un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble des dispositifs.

4. Site internet

Le participant bénéficie d'un espace privé internet (à partir du site www. malakoffmederic-ee. com) ouvert dès le 1er versement et sécurisé par un double code d'accès confidentiel (identifiant/ mot de passe). Le participant accède directement à la synthèse de son compte et au détail des opérations réalisées, ainsi qu'à la documentation et aux informations financières relatives à ses FCPE. Il peut également procéder à partir du site à certaines opérations directement sur son compte (arbitrages, remboursement d'avoirs, actualisation de données individuelles ...).

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 3347-1-3 du code du travail.
(Arrêté du 21 mars 2017-art. 1)

(2) Paragraphe étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3341-6 du code du travail.

(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

ART. 8

Lorsqu'un participant quitte l'entreprise sans faire valoir ses droits à la retraite, l'employeur est tenu :
– de lui remettre un état récapitulatif indiquant la nature et le montant de ses droits, ainsi que toute information concernant le transfert des sommes épargnées vers le PERCO/ PERCOI du nouvel employeur ;
– de lui faire préciser l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les avis afférents à ces droits. En cas de changement de cette adresse, il appartient au participant d'en aviser l'entreprise et le teneur de comptes en temps utile.

Lorsque le participant ne peut être joint à la dernière adresse indiquée, ses droits sont conservés par le teneur de comptes conservateur de parts auprès de qui l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription (30 ans). (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 3324-37 du code du travail.
(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

ART. 9

Les frais de tenue des comptes individuels des participants sont pris en charge par l'entreprise. Ils sont facturés à l'entreprise par le teneur de comptes.
Ils sont fixés à :
– 8 € par compte dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
– 7 € par compte dans les entreprises de 50 à 300 salariés ;
– 6 € par compte dans les entreprises de plus de 300 salariés.
En cas de disparition de l'entreprise (liquidation judiciaire, dissolution anticipée) les frais de tenue des comptes, dus postérieurement à la disparition de l'entreprise, sont mis à la charge des participants et prélevés annuellement sur leurs avoirs (8 € TTC par participant).
De même, lorsqu'un participant quitte l'entreprise pour un motif autre qu'un départ en retraite ou préretraite, et à compter de la notification de son départ par l'entreprise au teneur de comptes conservateur de parts, les frais sont à la charge du participant et prélevés annuellement sur ses avoirs (8 € TTC).
Cette disposition est applicable à compter de l'année suivant l'année de départ du participant.
Les transferts individuels du PERCOI vers un autre PERCO/PERCOI sont facturés au participant (50 € TTC) par prélèvement sur les avoirs transférés.
Les transferts individuels du PERCOI vers un autre PERCO/PERCOI gérés par le même teneur de compte sont facturés au participant (20 € TTC) par prélèvement sur les avoirs transférés.
Les frais de tenue de comptes à la charge de l'entreprise et/ou à la charge des participants sont revalorisés chaque année au 1er janvier en fonction de l'indice INSEE des services. Les frais indiqués ci-dessus sont les tarifs en vigueur lors de la signature du présent accord.
La revalorisation des frais n'interviendra pour la première fois qu'à l'issue de l'exercice de l'année 2011.

ART. 10

En cas de modification de la situation juridique de l'entreprise adhérente notamment par fusion, cession, absorption ou scission, rendant impossible la poursuite de son PERCOI, les sommes qui y sont affectées peuvent être transférées vers le plan d'épargne (PERCO/PERCOI) de la nouvelle entreprise après information des représentants du personnel. En l'absence d'un PERCO/PERCOI dans la nouvelle entreprise les sommes sont maintenues dans le plan d'origine.

ART. 1er

Tous les salariés des entreprises appliquant la convention collective de l'import-export ayant une ancienneté d'au moins 3 mois dans leur entreprise peuvent adhérer au plan d'épargne interentreprises (PEI), dès lors que leur entreprise y a adhéré.
Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail (à durée déterminée ou indéterminée) exécutés au cours de l'année de l'adhésion et de l'année précédente.
La notion d'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit puissent être déduites du calcul de l'ancienneté.
Le chef d'entreprise, son conjoint collaborateur ou associé (marié ou pacsé) et les dirigeants ayant la qualité de mandataires sociaux des entreprises comprenant au moins 1 salarié et au plus 250 salariés, pendant 6 mois consécutifs ou non au cours de l'exercice considéré, peuvent bénéficier du PEI dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise.
La condition d'emploi doit être satisfaite au titre de chaque année de fonctionnement du plan. Dans le cas où elle ne le serait plus le chef d'entreprise, son conjoint collaborateur ou associé et les mandataires sociaux ne peuvent plus effectuer de nouveaux versements au plan mais l'épargne constituée demeure investie dans le plan.
Les anciens participants partis en retraite ou en préretraite, ayant adhéré au plan avant leur départ, peuvent continuer à effectuer des versements sur le plan s'ils n'ont pas demandé le déblocage de la totalité de leurs avoirs lors de la cessation du contrat de travail. Ces versements ne peuvent pas être abondés.
Les anciens participants ayant quitté l'entreprise pour un motif autre qu'un départ en retraite ou préretraite ne peuvent plus effectuer de versement mais bénéficient du maintien de leurs avoirs dans le plan.
Lorsque le versement de l'intéressement et/ou de la participation au titre de la dernière période d'activité du collaborateur intervient après son départ, l'ancien collaborateur peut affecter cet intéressement et/ou cette participation au plan.
Ce versement pourra bénéficier de l'abondement de l'entreprise.
L'adhésion au PEI est facultative. L'adhésion d'un participant au plan d'épargne interentreprises est automatique dès lors qu'il effectue un versement.

ART. 2

Le PEI peut être alimenté, selon le choix de l'entreprise, par :
– les versements volontaires des participants ;
– le montant de tout ou partie des sommes provenant de la participation ;
– le montant de tout ou partie des sommes provenant de l'Intéressement ;
– le transfert d'avoirs, disponibles ou non, provenant d'un autre dispositif d'épargne salariale (à l'exception du PERCO/ PERCOI) ;
– le transfert de tout ou partie des droits issus du compte épargne-temps existant dans l'entreprise ;
– les éventuels versements complémentaires de l'entreprise « abondement ».

1. Versements volontaires

Versement minimum

Le montant minimum d'un versement unitaire est de 30 €.

Plafonds de versement

Le montant des versements annuels des participants ne peut excéder :
– pour le salarié : le quart de sa rémunération annuelle brute ;
– pour le retraité et préretraité : le quart de sa retraite et/ ou pension perçue au cours de l'année ;
– pour le chef d'entreprise : le quart de son revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, provenant de l'entreprise ayant adhéré au PEI ;
– pour les dirigeants ayant la qualité de mandataires sociaux : le quart de leur rémunération perçue au titre des fonctions exercées dans l'entreprise dont le montant est imposé à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires de l'année de versement ;
– pour le conjoint collaborateur ou conjoint associé du chef d'entreprise, n'ayant perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement : le quart du plafond annuel de la sécurité sociale ;
– pour le salarié dont le contrat de travail est suspendu, n'ayant perçu aucune rémunération au titre de l'année de versement : le quart du plafond annuel de la sécurité sociale.
Le plafond de versement est un plafond global s'appliquant à l'ensemble des plans d'épargne d'entreprise auxquels participe le collaborateur.

L'intéressement et les droits issus du compte épargne-temps versés dans le plan d'épargne interentreprises, rentrent dans le plafond. (1)
La quote-part de participation, les sommes transférées en provenance d'un autre dispositif d'épargne salariale, et l'abondement de l'entreprise ne rentrent pas dans le plafond.

Périodicité de versement

Les versements peuvent être faits à tout moment par le salarié.

Mode de versement

Tous les versements donnent lieu à l'envoi par le participant d'un bulletin de versement individuel accompagnant son règlement, remis à son entreprise.
Toutefois le bulletin de versement et le règlement peuvent être adressés directement au teneur de compte conservateur de parts, s'il n'y a pas d'abondement de l'entreprise.

2. Transferts d'avoirs disponibles ou non provenant d'un autre dispositif d'épargne salariale

Le délai d'indisponibilité déjà écoulé des sommes transférées s'impute sur la durée de blocage prévue par le présent plan.

3. Versements complémentaires de l'entreprise « abondement »

L'entreprise peut décider de compléter les versements de ses collaborateurs par un versement complémentaire, qui reste facultatif, et dont le taux et le plafond sont définis ci-dessous :
Taux d'abondement annuel possibles :
5 %, 10 %, 15 %, 20 %, 25 %, 30 %, 35 %, 40 %, 45 %, 50 %, 75 %, 100 %, 150 %, 200 %, 250 % ou 300 %, au choix de l'employeur.
Plafonds d'abondement annuel possibles :
50 €, 100 €, 150 €, 200 €, 250 €, 300 €, 350 €, 400 €, 450 €, 500 €, 750 €, 1 000 €, 1 500 €, 2 000 €, 2 500 € ou 8 % du plafond annuel de sécurité sociale, au choix de l'employeur.
Pour rappel : la limite légale de l'abondement est fixée à 8 % du PASS par an et par participant, sans pouvoir excéder le triple du versement du participant.
Peuvent bénéficier de l'abondement, selon le choix de l'employeur, les versements suivants :
– les versements volontaires ;
– les primes de participation ;
– les primes d'intéressement ;
– les transferts d'avoirs disponibles provenant d'un autre dispositif d'épargne salariale ;
– le transfert des droits issus du compte épargne-temps.
L'employeur peut modifier son choix initial d'abondement en respectant l'une des modalités ci-dessus indiquées. Il informe ses salariés, de la règle d'abondement qu'il a retenue et le cas échéant, de toute modification ultérieure. Cette modification ne peut pas être rétroactive. Les bénéficiaires doivent être informés clairement des modalités d'abondement éventuellement retenues par l'employeur lors de chaque versement.

Le versement de l'abondement intervient concomitamment aux versements des participants, ou au plus tard à la fin de chaque exercice. L'abondement pour le participant est exonéré de charges sociales et d'impôt sur le revenu mais il reste assujetti à la CSG et à la CRDS.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions prévues aux articles L. 3315-2 et R. 3313-12 du code du travail.

(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

ART. 3

Affectation des sommes

Les sommes versées au PEI sont employées à l'acquisition de parts des fonds communs de placement multi-entreprises (FCPE) ci-dessous :
SOREA Court Terme : investissement orienté en totalité vers les supports de type monétaire, de manière à obtenir la préservation du capital et un rendement régulier. La composition cible du portefeuille est à 100 % en produits monétaires de la zone euro.
SOREA Obligations : investissement orienté en totalité en produits de taux afin de limiter la variabilité de l'épargne en privilégiant les placements obligataires. La composition cible du portefeuille est à 100 % en produits obligataires de la zone euro.
SOREA ISR Dynamique et Solidaire : investissement recherchant la valorisation à long terme en conciliant rentabilité financière et investissement socialement responsable et solidaire. La composition cible du portefeuille est à 90 % en actions de la zone euro et à 10 % en titres émis par des entreprises solidaires agréées.
SOREA ISR Croissance : investissement recherchant la valorisation de l'épargne tout en minimisant la prise de risque par une répartition équilibrée des placements en actions et en produits de taux socialement responsable de la zone euro. La composition cible du portefeuille est à 40 % en actions et à 60 % en produits obligataires de la zone euro.
Les fonds ci-dessus désignés sont gérés par la société FEDERIS GESTION D'ACTIFS, société anonyme, au capital de 5 000 000 €, dont le siège social est au 20, bis rue La Fayette, Paris 9e, immatriculée au RCS de Paris sous le n° 439 275 645.
L'établissement dépositaire des fonds est la BNP PARIBAS Securities Services au capital de 165 279 835 €, dont le siège social est au 3, rue d'Antin à Paris 2e, immatriculée au RCS de Paris sous le n° 552 108 011.

Règles de fonctionnement et objectifs de gestion des FCPE

Les règles de fonctionnement et les objectifs de gestion de l'ensemble de ces fonds sont précisés dans leurs règlements, ainsi que dans les documents d'information clé pour l'investisseur. Les critères de choix de placement figurent dans les documents d'information clé pour l'investisseur et fiches de présentation des FCPE concernés, annexés au présent plan.

Frais de gestion des FCPE

Il n'est perçu aucune commission de souscription sur les versements effectués sur les FCPE.
Les frais de gestion administrative et financière des FCPE sont à la charge des fonds.

Revenus du portefeuille des FCPE

Les revenus des sommes investies dans les FCPE sont automatiquement réinvestis dans ces FCPE pour bénéficier de l'exonération de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Formule de gestion des versements (1)

Les versements effectués sur le PEI sont investis sur les différents FCPE selon le choix exprimé par les participants.

Les versements correspondants à la prime de participation sont, en l'absence de choix exprimé par le participant, affectés par défaut comme suit : (2)
– si adhésion de l'entreprise au seul PEI de la branche import-export, l'affectation se fera :
– en totalité sur le PEI pour être investi sur le FCPE « Soréa Court Terme » désigné par le plan comme le fonds par défaut ;
– si adhésion de l'entreprise au PEI et PERCOI de la branche import-export, l'affectation se fera :
– pour moitié sur le PERCOI pour être investi sur le FCPE « Soréa Court Terme » présentant le profil le moins risqué parmi les fonds retenus par le plan dans le cadre de l'option « gestion libre » ;
– pour l'autre moitié sur le PEI pour être investi sur le FCPE « Soréa Court Terme » désigné par le plan comme le fonds par défaut.

Modification de l'affectation des sommes

Les participants ont la possibilité, à tout moment et sans frais, de procéder à des arbitrages entre les fonds proposés dans le cadre du dispositif PEI, sans que la durée d'indisponibilité des avoirs ne soit remise en cause.

Conseil de surveillance des FCPE

La gestion de chaque fonds multientreprises, régi par les dispositions de l'article L. 214-164 du code monétaire et financier, est contrôlée par un conseil de surveillance composé de représentants des porteurs de parts et de représentants des entreprises.
Le règlement de chaque fonds détermine les modalités de désignation des représentants des porteurs de parts et de l'entreprise. Chaque entreprise est représentée par une personne désignée par la direction de l'entreprise et par :
– deux salariés porteurs de parts du fonds, pour les conseils de surveillance des fonds SOREA ISR ;
– un salarié porteur de parts du fonds, pour les conseils de surveillance des autres fonds SOREA.
Le conseil de surveillance est obligatoirement réuni chaque année pour examiner le rapport de la société de gestion sur les opérations du fonds et les résultats obtenus pendant l'année écoulée.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 5 du décret n° 2015-1606 du 7 décembre 2015, portant application des dispositions de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques relatives à l'épargne salariale.

(Arrêté du 21 mars 2017-art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions prévues aux articles L. 3315-2 et R. 3313-12 du code du travail.

(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

ART. 4

Les droits des participants aux fonds sont exprimés en parts et millièmes de parts, chaque part représentant une même fraction des avoirs compris dans le fonds.
Chaque participant est propriétaire du nombre de parts et millièmes de parts souscrit au moyen des versements faits à son nom. Le nombre de parts s'accroît normalement au fur et à mesure des souscriptions nouvelles et diminue du fait des rachats (remboursements) de parts antérieurement souscrites, notamment à l'issue du délai d'indisponibilité de 5 ans ou lors d'un des événements décrits à l'article 5 ci-après.
La valeur de la part évolue en fonction de la valeur du fonds qui est déterminée chaque semaine. On l'obtient en divisant la valeur totale du fonds par le nombre de parts existantes.
Les parts détenues par chaque participant sont enregistrées sur un compte individuel.
L'entreprise délègue la tenue de registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque bénéficiaire, retraçant les sommes affectées au présent plan .Ce registre comporte pour chacun d'eux la ventilation des investissements réalisés et les délais d'indisponibilité restant à courir.
L'établissement chargé de la tenue de ce registre est :
Malakoff Médéric Epargne Entreprise, société par actions simplifiée au capital de 1 207 000 € dont le siège social est au 21, rue Laffitte, 75009 Paris, immatriculée au RCS de Paris sous le n° 509 537 601, qui a délégué l'exercice de cette mission à :
BNP Paribas SA, au capital de 2 484 523 922 € dont le siège est situé 16, boulevard des Italiens, 75009 Paris, en sa qualité de teneur de comptes conservateur de parts au travers de son métier épargne & retraite entreprises.

ART. 5

Délai d'indisponibilité

Les parts acquises pour le compte des participants ne sont disponibles qu'après l'expiration d'un délai de 5 ans à compter, selon le cas, du :

– 1er jour du 7e mois suivant la clôture de l'exercice au cours duquel les droits ont été affectés dans le PEI, en cas de versements volontaires et/ ou d'intéressement ; (1)

– 1er jour du 5e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits à participation ont été acquis, en cas de versements de la participation au PEI, de versements volontaires et/ ou d'intéressement. (2)

Cas légaux de déblocage anticipé

Les participants ou leurs ayants droit, selon le cas, peuvent cependant obtenir le remboursement de leurs droits avant l'expiration du délai d'indisponibilité dans les cas suivants :
a) Mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) par l'intéressé ;
b) Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
c) Divorce, séparation ou dissolution d'un Pacs lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
d) Invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prévue à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
e) Décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs ;
f) Rupture du contrat de travail, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, cessation du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
g) Création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un Pacs, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du code du travail, ou installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;
h) Acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
i) Situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.
Tout autre cas de déblocage institué ultérieurement par voie légale ou réglementaire s'appliquerait automatiquement.

Demande de déblocage anticipé des parts de FCPE

Les demandes de déblocage anticipé de parts sont adressées directement au teneur de comptes conservateur de parts, par les participants.
La demande du participant peut être présentée à tout moment à compter de la survenance du fait générateur dans les cas de : rupture du contrat de travail, décès, invalidité et surendettement. En dehors de ces quatre cas, la demande doit être présentée dans un délai de six mois à compter du fait générateur. Passé ce délai de six mois le motif de déblocage n'est plus valable.
Les sommes débloquées sont exonérées d'impôt sur le revenu, toutefois la plus-value réalisée est assujettie aux prélèvements sociaux.
En cas de décès du participant, ses ayants droit doivent demander la liquidation des droits dans les six mois suivant le décès pour prétendre à l'exonération fiscale des sommes débloquées.
La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du participant sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.
A l'issue du délai d'indisponibilité de cinq ans, le participant peut soit demander le rachat de tout ou partie de ses parts, soit les conserver et n'en demander le remboursement que plus tard.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3314-9 et L. 3324-10 du code du travail.
(Arrêté du 21 mars 2017-art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 3324-10 du code du travail.
(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

ART. 6

1. Information des bénéficiaires sur la mise en place du plan d'épargne interentreprises

Les bénéficiaires sont informés du présent PEI de branche par tout moyen à la convenance de l'employeur (affichage, insertion sur l'intranet de l'entreprise ...).

2. Information des participants sur l'évolution de leurs droits

Le participant reçoit, au moins une fois par an, un relevé patrimonial précisant le nombre de parts acquises au cours de l'année, la valorisation de ses parts, ainsi que le solde global de son compte. Le relevé rappelle les modalités de rachat des parts et les cas légaux de déblocage anticipé.
Lorsque le participant modifie l'affectation de son épargne, le teneur de comptes lui confirme l'opération réalisée par avis d'opéré (nombre de parts souscrites ou rachetées et leur valeur liquidative). Chaque année dans les 4 mois suivants la clôture de l'exercice des fonds, la société de gestion établit un rapport de gestion sur les opérations effectuées par les fonds et les résultats obtenus pendant l'année écoulée. Ce rapport, soumis au conseil de surveillance de chacun des FCPE, est tenu à la disposition de chaque porteur de parts et de l'entreprise, auprès de Malakoff Médéric Epargne Entreprise.

3. Livret d'épargne salariale (1)

Tous les nouveaux collaborateurs reçoivent lors de la conclusion de leur contrat de travail un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble des dispositifs.

4. Site internet

Le participant bénéficie d'un espace privé internet (à partir du site www. malakoffmederic-ee. com) ouvert dès le 1er versement et sécurisé par un double code d'accès confidentiel (identifiant/ mot de passe). Le participant accède directement à la synthèse de son compte et au détail des opérations réalisées, ainsi qu'à la documentation et aux informations financières relatives à ses FCPE. Il peut également procéder à partir du site à certaines opérations directement sur son compte (arbitrages, remboursement d'avoirs, actualisation de données individuelles ...).

(1) Paragraphe étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L.3341-6 du code du travail.

(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

ART. 7

Tout participant quittant son entreprise sans faire valoir ses droits à déblocage ou avant que celle-ci ait été en mesure de liquider à la date de son départ la totalité des droits dont il est titulaire :
– doit recevoir un état récapitulatif, qu'il devra insérer dans son livret d'épargne salariale, indiquant la nature et le montant de ses avoirs, la ou les date (s) à partir desquelles ceux-ci deviendront exigibles, ainsi que toute information concernant la liquidation des sommes épargnées ou leur transfert vers le plan d'épargne du nouvel employeur ;
– doit préciser l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les avis éventuellement afférents à ces droits. En cas de changement de cette adresse, il appartient au participant d'en aviser l'entreprise et le teneur de comptes en temps utile.

Lorsque le participant ne peut être joint à la dernière adresse indiquée, ses parts sont conservées par le teneur de comptes conservateur de parts auprès de qui l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription (30 ans). (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 3324-37 du code du travail.

(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

ART. 8

Les frais de tenue des comptes individuels des participants sont pris en charge par l'entreprise. Ils sont facturés à l'entreprise par le teneur de comptes.
Ils sont fixés à :
– 8 € par compte dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
– 7 € par compte dans les entreprises de 50 à 300 salariés ;
– 6 € par compte dans les entreprises de plus de 300 salariés.
En cas de disparition de l'entreprise (liquidation judiciaire, dissolution anticipée), les frais de tenue des comptes dus postérieurement à la disparition de l'entreprise sont mis à la charge des participants et prélevés annuellement sur leurs avoirs (8 € TTC par participant).
De même, lorsqu'un participant quitte l'entreprise pour un motif autre qu'un départ en retraite ou préretraite, et à compter de la notification de son départ par l'entreprise au teneur de comptes conservateurs de parts, les frais sont à sa charge et prélevés annuellement sur ses avoirs (8 € TTC).
Cette disposition est applicable à compter de l'année suivant l'année de départ du participant.
Les transferts individuels du PEI vers un autre PEE/PEI/PERCO/PERCOI sont facturés au participant (50 € TTC) par prélèvement sur les avoirs transférés.
Les transferts individuels du PEI vers un autre PEE/PEI/PERCO/PERCOI gérés par le même teneur de compte sont facturés au participant (20 € TTC) par prélèvement sur les avoirs transférés.
Les frais de tenue de comptes à la charge de l'entreprise et/ou à la charge des participants sont revalorisés chaque année au 1er janvier en fonction de l'indice INSEE des services. Les frais indiqués ci-dessus sont les tarifs en vigueur lors de la signature du présent accord.
La revalorisation des frais n'interviendra pour la première fois qu'à l'issue de l'exercice de l'année 2011.

ART. 9

En cas de modification de la situation juridique de l'entreprise adhérente notamment par fusion, cession, absorption ou scission, rendant impossible la poursuite de son plan d'épargne, les sommes qui y sont affectées peuvent être transférées dans le plan d'épargne de la nouvelle entreprise après information des représentants du personnel. En l'absence d'un plan dans la nouvelle entreprise les sommes sont maintenues dans le plan d'origine.

ART.

Les entreprises de la branche peuvent opter pour l'accord de participation de branche ainsi négocié selon les modalités prévues à l'article L. 3322-6 du code du travail.
Dans la mesure où l'accord de participation ouvre un choix aux entreprises, les clauses spécifiques retenues au niveau de l'entreprise doivent être précisées.

ART. 1er

La somme attribuée à l'ensemble des bénéficiaires au titre de chaque exercice est appelée réserve spéciale de participation (RSP).
Après clôture des comptes de chaque exercice, le montant de la RSP est déterminé, conformément aux dispositions du titre II et IV du livre III de la IIIe partie (législative et réglementaire) du code du travail.
Le montant global de la RSP est obtenu par application d'une formule de calcul dite « formule légale ». Il est toutefois possible de déroger à la formule légale en retenant une formule de calcul différente dite formule « dérogatoire » sous réserve de respecter les caractères généraux de la participation et d'assurer aux bénéficiaires des avantages au moins équivalents à ceux de la formule « légale ».
L'entreprise choisit la formule qu'elle souhaite appliquer pour le calcul de sa réserve spéciale de participation.
Option 1. – Formule légale :

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

B représente le bénéfice de l'entreprise réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, tel qu'il est retenu pour être imposé à l'impôt sur le revenu ou aux taux de l'impôt sur les sociétés, majoré des bénéfices exonérés en application du code général des impôts, et diminué de l'impôt correspondant. Ce montant est attesté par le commissaire aux comptes ou l'inspection des impôts.
C représente les capitaux propres comprenant le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt et les provisions réglementées constituées en franchise d'impôts par application d'une disposition particulière du code général des impôts ; leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la réserve spéciale de participation est calculée. Toutefois, en cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital social est pris en compte pro rata temporis. Le montant des capitaux propres est attesté par le commissaire aux comptes ou l'inspection des impôts.
S représente les salaires, versés au cours de l'exercice. Ils sont déterminés selon les règles prévues pour le calcul des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.
VA représente la valeur ajoutée par l'entreprise, soit le total des postes suivants du compte de résultat, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :
– charges de personnel ;
– impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;
– charges financières ;
– dotations de l'exercice aux amortissements ;
– dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;
– résultat courant avant impôts.
Option 2. – Formule dérogatoire :
Le mode de calcul dérogatoire doit s'appliquer à au moins un exercice dont les résultats n'étaient ni connus, ni prévisibles au moment de l'adhésion au présent accord. Les résultats sont considérés comme prévisibles dès le 1er jour de la deuxième moitié de l'exercice.

$$RSP = 1/2\ B \times S/VA$$

B représente le bénéfice de l'entreprise réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, tel qu'il est retenu pour être imposé à l'impôt sur le revenu ou aux taux de l'impôt sur les sociétés, majoré des bénéfices exonérés en application du code général des impôts, et diminué de l'impôt correspondant. Ce montant est attesté par le commissaire aux comptes ou l'inspection des impôts.
S représente les salaires, versés au cours de l'exercice. Ils sont déterminés selon les règles prévues pour le calcul des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.
VA représente la valeur ajoutée par l'entreprise, soit le total des postes suivants du compte de résultat, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :
– charges de personnel ;
– impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires ;
– charges financières ;
– dotations de l'exercice aux amortissements ;
– dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles ;
– résultat courant avant impôts.
Le montant de la RSP calculé selon le mode dérogatoire :
– est plafonné à 50 % du bénéfice net comptable ou selon le choix exprimé par l'entreprise :
– soit, au bénéfice net comptable diminué de 5 % des capitaux propres ;
– soit, au bénéfice net fiscal diminué de 5 % des capitaux propres ;
– soit, à 50 % du bénéfice net fiscal ;
– ne peut en aucun cas être inférieur au montant qui résulterait de l'application de la formule légale. Il est expressément convenu que pour un exercice où l'application de la formule dérogatoire aboutirait à une RSP inférieure à celle obtenue par application de la formule légale, le calcul de la RSP pour cet exercice se fera par application de la formule légale.

ART. 2

Sont bénéficiaires de la réserve spéciale de participation :
Tous les salariés des entreprises appliquant la convention collective de l'import-export ayant une ancienneté d'au moins 3 mois dans leur entreprise, bénéficient de la participation au titre du présent accord, dès lors que leur entreprise l'applique.
Pour la détermination de l'ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail (à durée déterminée ou indéterminée) exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précédent.
La notion d'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit puissent être déduites du calcul de l'ancienneté.
Le chef d'entreprise, son conjoint collaborateur ou associé (marié ou pacsé) et les dirigeants ayant la qualité de mandataires sociaux, sous réserve de justifier de l'ancienneté prévue par le présent accord, peuvent également bénéficier de la participation dans les entreprises de :
– 1 à moins de 50 salariés, appliquant la formule légale ou dérogatoire de calcul de la RSP, dans les mêmes conditions que les salariés ;
– 50 à 250 salariés, appliquant la formule dérogatoire de calcul de la RSP, uniquement sur la quote-part excédant le montant qui aurait résulté d'un calcul effectué en application de la formule légale, (ils ne bénéficient pas de la participation calculée selon la formule légale).
Les seuils d'effectif ci-dessus sont atteints lorsque l'entreprise comprend au moins 1 salarié, pendant 6 mois consécutifs ou non au cours de l'exercice considéré.

ART. 3

Règles de répartition des droits

La réserve spéciale de participation est répartie entre les bénéficiaires selon les règles suivantes, au choix de l'entreprise :
– soit uniformément ;
– soit proportionnellement au salaire brut perçu par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré, déterminé selon les règles prévues à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et, le cas échéant, à la rémunération annuelle des mandataires sociaux ou au revenu professionnel du chef d'entreprise, imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.
Le total du salaire servant de base à la répartition proportionnelle ne peut excéder une somme au plus égale à 4 fois le plafond annuel moyen de la sécurité sociale.
Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans la même entreprise, ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence.
Pour les périodes d'absences visées aux articles L. 1225-16 et suivants, L. 1225-37 et suivants et L. 1226-7 du code du travail (périodes de congés de maternité et d'adoption et périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail et maladie professionnelle), les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il n'avait pas été absent, conformément aux dispositions de l'article D. 3324-11 du code du travail ;
– soit proportionnellement à la durée de présence au cours de l'exercice.
La durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice s'entend des périodes de travail effectif, des périodes légalement assimilées de plein droit à du travail effectif et rémunérées comme telles (congés payés, exercice de mandats de représentation du personnel, exercice des fonctions de conseiller prud'hommes).
En outre, conformément à l'article L. 3324-6 du code du travail, sont assimilées à des périodes de présence, les périodes de congés de maternité ou d'adoption ainsi que les périodes de suspension du contrat de travail pour un accident du travail ou maladie professionnelle ;
– soit par utilisation conjointe des critères du salaire et de la durée de présence, chaque critère étant appliqué à une sous-masse distincte. En conséquence :
– une partie de la réserve, égale à 50 % de son montant, est répartie proportionnellement au temps de présence du bénéficiaire dans l'entreprise au cours de l'exercice considéré ; et
– une partie de la réserve, égale à 50 % de son montant, est répartie proportionnellement aux salaires de chaque bénéficiaire au cours de l'exercice considéré.

Plafonnement individuel des droits

Le montant des droits susceptibles d'être attribué à un même bénéficiaire ne pourra, pour un même exercice, excéder une somme égale aux 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale.
Lorsque le bénéficiaire n'a pas accompli une année entière dans la même entreprise, ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence.
Les sommes qui, en application du plafonnement individuel des droits, n'auraient pu être mises en distribution seront immédiatement réparties entre tous les bénéficiaires n'atteignant pas ce plafond. Ce plafond ne pourra être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire.
Si des sommes subsistent encore après cette deuxième répartition, il sera procédé à une nouvelle répartition entre tous les bénéficiaires n'ayant pas atteint le plafond, et ainsi de suite.
Si un reliquat subsiste alors que tous les bénéficiaires ont atteint le plafond individuel, il demeure dans la réserve spéciale de participation et sera réparti au cours des exercices ultérieurs.

ART. 4

Les droits attribués aux bénéficiaires au titre de la participation aux résultats de l'entreprise seront affectés selon le choix de l'entreprise :
– soit, sur le PEI de la branche import-export auquel l'entreprise a adhéré ;
– soit, sur le PEI et/ou le PERCOI de la branche import-export auxquels l'entreprise a adhéré.
Toutefois chaque bénéficiaire pourra s'il le souhaite demander la perception immédiate de la totalité ou d'une partie de la prime de participation attribuée.
Rappel :
– les sommes affectées sur le(s) plan(s) d'épargne salariale sont exonérées de charges sociales (à l'exception de la CSG/CRDS) et d'impôt sur le revenu du bénéficiaire ;
– les sommes perçues immédiatement sont exonérées de charges sociales (à l'exception de la CSG/CRDS) mais sont assujetties à l'impôt sur le revenu dans la catégorie des traitements et salaires au titre de l'année de leur versement.
Pour permettre au bénéficiaire de formuler son choix, l'entreprise lui adresse un courrier d'information précisant :
– le montant individuel de la prime de participation attribuée ;
– les options offertes (affectation PEI ou PEI/PERCOI et perception immédiate) ;
– le délai dont il dispose pour faire connaître son choix ;
– les modalités d'affectation par défaut de la prime, en l'absence de choix d'utilisation expressément formulé par le bénéficiaire.
A partir de la date de réception de cette information, chaque bénéficiaire dispose d'un délai de 15 jours pour faire connaître son choix. Le courrier est présumé être reçu à l'issue d'un délai de 7 jours à compter de la date de son édition.
Illustration :
– J : date d'édition du courrier d'information ;
– J + 7 : date présumée de réception du courrier ;
– J + 22 : date limite de retour du choix retenu par le bénéficiaire (le cachet de la poste faisant foi).
A l'issue de ce délai, en l'absence de choix expressément formulé par le bénéficiaire, sa prime de participation sera automatiquement affectée comme suit :
– si adhésion de l'entreprise au seul PEI de la branche import-export, l'affectation se fera :
– en totalité sur le PEI pour être investie sur le FCPE « Soréa Court Terme » désigné par le plan comme le fonds par défaut ;
– si adhésion de l'entreprise au PEI et PERCOI de la branche import-export, l'affectation se fera :
– pour moitié sur le PERCOI pour être investie sur le FCPE « Soréa Court Terme » présentant le profil le moins risqué parmi les fonds retenus par le plan dans le cadre de l'option « gestion libre » ;
– pour l'autre moitié sur le PEI pour être investie sur le FCPE « Soréa Court Terme ». désigné par le plan comme le fonds par défaut,
et ce quelle que soit la formule (légale ou dérogatoire) de calcul de la participation.

ART. 5

Date de versement (1)

Le versement des sommes dues au titre de la participation doit intervenir avant le premier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation est attribuée.
Passé ce délai, l'entreprise complétera les sommes dues au titre de la participation par un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie.

Notification du versement

Tout bénéficiaire reçoit lors de chaque répartition une fiche distincte du bulletin de paie indiquant :
– le montant global de la participation ;
– la part revenant au bénéficiaire ;
– le montant de prélèvements précomptés (CSG et CRDS) ;
– l'organisme auquel est confiée la gestion des droits ;
– la date de disponibilité des droits ;
– les cas de déblocage anticipés ;
– les modalités d'affectation de ses droits, à défaut de choix d'utilisation formulés dans les délais, et, en annexe, une note rappelant les règles de calcul et de répartition telles que retenues par l'entreprise.
Avec l'accord du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Cas des bénéficiaires ayant quitté l'entreprise

Lorsque l'accord de participation a été mis en place après que des bénéficiaires susceptibles d'en bénéficier ont quitté l'entreprise, ou lorsque le calcul et la répartition de la réserve spéciale de participation interviennent après un tel départ, l'entreprise adresse la fiche et la note mentionnées ci-dessus aux bénéficiaires partis.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 3324-25 du code du travail.
(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

ART. 6

Selon les dispositifs de gestion retenus, tels que définis à l'article 4 ci-dessus, les droits des bénéficiaires seront exigibles dans les conditions ci-dessous. (1)

Affectation des droits sur le plan d'épargne interentreprises (PEI)

Les droits des bénéficiaires seront exigibles à l'expiration d'un délai de 5 ans s'ouvrant le 1er jour du 5e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ils ont été calculés.

Ces droits peuvent toutefois être remboursés de manière anticipée dans les cas suivants :

a) Mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité (Pacs) par l'intéressé ;

b) Naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;

c) Divorce, séparation ou dissolution d'un Pacs lorsqu'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;

d) Invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prévue à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;

e) Décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs ;

f) Rupture du contrat de travail, cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, cessation du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;

g) Création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un Pacs, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2 du code du travail, ou installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;

h) Acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;

i) Situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 331-2 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

La demande du participant peut être présentée à tout moment à compter de la survenance du fait générateur dans les cas de : rupture du contrat de travail, décès, invalidité et surendettement. En dehors de ces quatre cas, la demande doit être présentée dans un délai de six mois à compter du fait générateur. Passé ce délai de six mois le motif de déblocage n'est plus valable.

A l'issue du délai d'indisponibilité de cinq ans, le bénéficiaire peut, soit demander le rachat de tout ou partie de ses droits, soit les conserver et n'en demander le remboursement que plus tard.

Affectation des droits sur le plan d'épargne pour la retraite collectif interentreprises (PERCOI) :

Les droits des bénéficiaires seront exigibles à partir du jour de leur départ à la retraite.

Ces droits peuvent toutefois être remboursés de manière anticipée dans les cas suivants :

a) Décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs ;

b) Expiration des droits à l'assurance chômage de l'intéressé ;

c) Invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prévue à l'article L. 241-5 du code de l'action sociale et des familles, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle. Le déblocage pour chacun de ces motifs ne peut intervenir qu'une seule fois ;

d) Situation de surendettement du participant définie à l'article L. 331-2 du code la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé ;

e) Acquisition ou remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel.

Dispositions communes à l'ensemble des plans (PEI/ PERCOI)

La levée anticipée de l'indisponibilité des droits intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du participant, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

En cas de décès du bénéficiaire, ses ayants droit doivent demander la liquidation de ses droits avant le septième mois suivant le décès pour prétendre à l'exonération fiscale des sommes débloquées.

Tout autre cas de déblocage des plans institué ultérieurement par voie légale ou réglementaire s'appliquerait automatiquement.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 3324-10 du code du travail.
(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

ART. 7

Information collective

Les bénéficiaires sont informés du dispositif de participation mis en place, par tout moyen à la convenance de l'entreprise (affichage, insertion sur l'intranet de l'entreprise ...).
Par ailleurs chaque année, dans un délai de six mois suivant la clôture de l'exercice, un rapport sur la participation doit être établi par la direction de l'entreprise. Ce rapport comporte notamment les éléments servant de base au calcul du montant de la réserve spéciale de participation et des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.
Ce rapport est présenté à l'instance suivante :
– au comité d'entreprise ou à la commission spécialisée créée par le comité ;
– à défaut aux délégués du personnel. Dans ce dernier cas le rapport doit également être adressé à chaque salarié présent dans l'entreprise.

Livret d'épargne salariale (1)

Tous les nouveaux collaborateurs reçoivent, lors de la conclusion de leur contrat de travail, un livret d'épargne salariale présentant l'ensemble des dispositifs.

Départ d'un bénéficiaire

Lorsque le bénéficiaire titulaire de droits sur la réserve spéciale de participation quitte l'entreprise alors que ses droits sont en cours d'attribution, cette dernière doit lui faire préciser l'adresse à laquelle devront lui être envoyés les avis afférents à ses droits.
En cas de changement d'adresse, il appartiendra au bénéficiaire d'en aviser l'entreprise.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3341-6 du code du travail.
(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

ART. 1er

Les entreprises susceptibles d'adhérer à l'accord de participation et/ou au PEI et/ou au PERCOI sont les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine (CCNIE n° 3100).

ART. 2

Le présent accord est conclu à durée indéterminée et prend effet à compter de la date de son dépôt.
Il sera déposé, ainsi que les règlements du PEI et du PERCOI, auprès des services du ministère du travail et son extension sera demandée.
Il pourra être dénoncé par tout ou partie des signataires, conformément aux dispositions légales.
Il peut être révisé conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

ART. 3

Les parties choisissent d'un commun accord le groupe Malakoff Médéric et son partenaire BNP Paribas SA en tant que gestionnaire du PEI et du PERCOI institués par le présent accord.

ART. 4

Un comité paritaire de suivi est institué au niveau de la branche. Il a pour objet d'assurer le suivi quantitatif et qualitatif du présent accord. Il est composé des membres de la commission paritaire nationale.
Il se réunit une fois par an pour examiner un tableau de bord établi par l'organisme de gestion avec notamment les principaux indicateurs de suivi suivants : encours déposés sur les fonds proposés, nouveaux contrats conclus au cours de la période, montant moyen de versement par salarié, nombre total des rachats, les arbitrages, les commissionnements et les montants facturés.
Il peut également se réunir à titre exceptionnel à la demande de la majorité de ses membres.
Malakoff Médéric informera la commission paritaire de l'adhésion des entreprises à l'accord de branche avec autorisation de ces dernières.

ART. 5

Avant de soumettre les différends aux tribunaux compétents, le chef d'entreprise et son personnel épargnant s'efforceront de les résoudre à l'amiable.

ART. 6

Les entreprises qui décident d'appliquer le présent accord sur la participation, le PEI ou le PERCOI ne peuvent déroger de façon moins favorable aux salariés aux dispositions prévues par le présent accord.

SECTION 21

Avenant : Accord du 11 décembre 2017 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Source officielle Légifrance

ART. unique

Entrent dans le champ d'application du présent accord, les entreprises relevant, au plan national, du champ d'application de la convention collective nationale importation exportation (CCNIE brochure 3100 : entreprises de commission, de courtage, de commerce intracommunautaire, d'importation – exportation et machines à coudre), même dans le cas où leur siège est situé hors de France et quels que soient l'importance et le nombre de leurs établissements en France.

ART.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 2° du code du travail, les parties signataires ont décidé de faire évoluer leur dispositif conventionnel en matière de formation professionnelle et de le rendre plus lisible en remplaçant l'ensemble des accords et de leurs avenants successifs par un seul et unique accord reprenant leurs dispositions mises à jour.
Le présent accord annule et remplace donc les textes suivants :
1° L'annexe du 19 décembre 1994, l'accord du 26 janvier 1996, l'accord du 21 février 1997, l'accord du 22 octobre 2004, l'accord formation du 11 octobre 2005, l'accord du 22 mai 2007, l'accord du 22 septembre 2008 et l'ensemble de leurs avenants ;
2° Cet accord annule et remplace également l'accord du 16 décembre 1994 portant désignation d'INTERGROS comme OPCA pour une partie de la branche et l'ensemble de ses avenants.
Considérant les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, relatif à la formation professionnelle,
Considérant les dispositions de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et ses décrets d'application, ainsi que celles de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et de ses décrets d'application,
Considérant les ordonnances n° 2017-1385 et n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 respectivement relatives au renforcement de la négociation collective et portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective,
Considérant les arrêtés du 22 juin 2017 et du 3 octobre 2017 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives et celle des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans le secteur de l'importation-exportation-machines à coudre.
Les parties signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes :

ART. 17

Les partenaires sociaux demandent au FORCO et à INTERGROS, dans le cadre de leur protocole d'accord, d'apporter toute diligence à l'étude et la mise en œuvre des meilleures modalités pour le transfert de l'activité entre le FORCO et INTERGROS afin que cette transition s'opère dans les meilleures conditions, pour le fonctionnement interne des OPCA, des entreprises et des salariés de la branche.

ART. 18

Conformément à l'article L. 2253-1 alinéa 4 du code du travail, les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent pas comporter de dispositions différentes de celles prévues au présent accord, en ce qui concerne le versement et la mutualisation des fonds destinés au développement de la formation à moins de prévoir des garanties au moins équivalentes au profit des salariés bénéficiaires.

(1) L'article 18 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail en application duquel, en matière de mutualisation des fonds de financement de la formation professionnelle, l'accord de branche est seul compétent et s'impose à l'entreprise. (Arrêté du 12 février 2018 - art. 1)

ART. 19

En application de l'article L. 2261-7, seuls sont habilitées à engager la procédure de révision et à réviser les présents accords :
– jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel il est conclu les organisations syndicales ou organisations professionnelles de la branche de l'import-export-machine à coudre suivantes ; la CFDT, la CFE-CGC, la CGT, la CGT-FO et la CFTC d'une part ainsi que la CGI, la FICIME, le SNCI, l'UFCC et l'OSCI d'autre part si elles sont signataires ou adhérentes du présent accord ;
– au terme du cycle électoral susvisé :
– une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale ;
– une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche et représentatives dans le cadre de l'extension.

ART. 20

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.
Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur au 1er janvier 2018.
Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt, puis de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.
Les partenaires sociaux souhaitent que les contributions obligatoires, calculées sur les masses salariales 2017 qui seront appelées en 2018 soient versées en leur intégralité au FORCO.

ART. 1er

Les parties signataires confirment la désignation du FORCO intervenue initialement le 19 décembre 1994 et l'élargissent à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale précitée de la branche afin que conformément aux dispositions des articles L. 6331-2 et L. 6331-9, le FORCO soit l'unique organisme paritaire collecteur agrée désigné par la branche des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation – exportation machines à coudre (n° de brochure 3100 idcc 43) afin de collecter les contributions légales, conventionnelles et volontaires des employeurs ayant pour objet le développement de la formation professionnelle visées à l'article L. 6332-1-2. En conséquence, l'ensemble des entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale précitée sont donc tenues de lui verser les contributions participant au financement de la formation professionnelle.

ART. 2

2.1. Contributions des entreprises employant au plus 11 salariés

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les entreprises employant au plus 11 salariés relevant du champ d'application du présent accord sont tenues de verser au FORCO, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution unique, fixée à 0,55 % de la masse salariale de l'année de référence, répartie comme suit :
– 0,15 % versé à la section « Professionnalisation » de l'OPCA FORCO au titre des contrats et périodes de professionnalisation,
– 0,40 % versé à la sous-section « Plan de Formation des entreprises de moins de 11 salariés » du FORCO au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation et de toute autre dépense prévue par la réglementation en vigueur.
Ces dispositions deviendront caduques en cas de modification des dispositions légales applicables.

2.2. Contributions des entreprises employant 11 salariés et plus

Compte tenu des dispositions de la loi de finances pour 2016, n° 2015-1785 du 29 décembre 2015, le seuil de 10 salariés est porté à 11 salariés, depuis l'exercice 2016 (contributions à verser avant le 1er mars 2017).
Conformément aux dispositions légales en vigueur, les entreprises employant 11 salariés et plus relevant du champ d'application du présent accord sont tenues de verser au FORCO, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, l'intégralité de leur contribution unique, fixée à 1 % de la masse salariale de l'année de référence, répartie en fonction de leur effectif comme suit :

(En pourcentage.)

	Congé individuel de formation (CIF) (*)	FPSPP (**)	Professionnalisation	CPF	Plan de formation
11 à moins de 50 salariés	0,15	0,15	0,3	0,2	0,2
50 à moins de 300 salariés	0,2	0,2	0,3	0,2	0,1
300 salariés et plus	0,2	0,2	0,4	0,2	–
(*) Contribution collectée par le FORCO en vue d'un reversement au FONGECIF, par l'intermédiaire du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP). (**) Contribution collectée par le FORCO en vue d'un reversement au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).					

Ces dispositions deviendront caduques en cas de modification des dispositions légales applicables.

ART. 13

13.1. Missions

Les signataires confient à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) relevant de la CCNIE, la responsabilité, notamment, des missions suivantes :
– permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi et son évolution – notamment au regard des évolutions technologiques – afin d'en débattre ;
– participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification, et de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler, à cet effet, toutes observations et propositions utiles ;
– suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
– élaborer un référentiel de formation au tutorat ;
– établir la liste des certifications de qualification et de compétences éligibles au compte personnel de formation (CPF).

13.2. Composition

Cette commission est composée de la façon suivante :
– un collège salariés comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) de chacune des organisations syndicales représentatives au plan national ;
– un collège employeurs comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) de chacune des organisations patronales représentatives au plan national ;
Dans le cas où le collège employeurs serait en surnombre par rapport au collège salariés, la répartition des sièges se ferait au prorata de leur niveau d'audience au sens de l'article L. 2261-19 2° du code du travail.
Tous les 2 ans, la commission choisit parmi ses membres un président et un vice-président.
À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement comme suit entre les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés :
– d'une part, un président appartenant à l'un des deux collèges ;
– d'autre part, un vice-président appartenant à l'autre collège.
Le président et le vice-président représentent la commission dans le cadre de ses activités. Ils assurent la tenue des réunions, la préparation et l'exécution des décisions de la commission. Ils prépareront les ordres du jour des séances.
Ils rendent compte annuellement des activités de la commission à la commission paritaire nationale (CPN).

13.3. Fonctionnement

La CPNEFP devra se réunir deux fois par an et à chaque fois qu'elle est convoquée par le président ou sur la demande de trois au moins de ses membres avec un préavis minimum de 15 jours avant la date de la réunion. La délégation des employeurs assumera les charges de son secrétariat.
En cas d'absence d'un membre titulaire, il est fait appel au suppléant, lequel à cette occasion bénéficie des mêmes droits et pouvoirs que le membre titulaire.
En cas d'absence d'un titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir à un autre membre de son collège à la CPNEFP.
Les suppléants sont convoqués en même temps que les titulaires et sont destinataires des mêmes documents.
Le temps passé pour l'assistance à ces réunions et les frais de déplacement des représentants titulaires (ou à défaut de leurs suppléants) du collège salarié sont régis par les deux derniers alinéas de l'article 4 de la CCNIE.
Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés des deux collèges.
En cas de situation de blocage au sein de la commission, les décisions seront prises en commission paritaire de négociation.
Il est tenu procès-verbal des séances. Celui-ci est signé par le président et le vice-président et proposé pour approbation lors de la réunion suivante.

ART. 14

L'article 5 de l'accord national professionnel du 23 septembre 2011 portant application pour le FORCO des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, et l'article 10 des statuts de FORCO, prévoient la création de sections professionnelles paritaires (SPP) et déterminent le cadre juridique de ces dernières.
Conformément aux dispositions de ces deux textes, les partenaires sociaux signataires de la convention collective de la CCNIE ont demandé par décision en date du 23 janvier 2012 au conseil d'administration du FORCO, la création d'une section professionnelle paritaire (SPP) ; laquelle a été créée par décision du conseil d'administration du FORCO en date du 31 janvier 2012 dans le champ d'agrément de l'OPCA en vigueur à cette date.
Par le présent accord, les partenaires sociaux demandent au FORCO que cette section paritaire professionnelle couvre l'ensemble des entreprises relevant du champ de la convention collective nationale.
Les partenaires sociaux sont convenus de se réunir ultérieurement afin de conclure un accord dédié à la section paritaire professionnelle de la branche traitant notamment de ses missions, de ses compositions et des modalités de fonctionnement.

ART. 15

15.1. Désignation

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, en application de l'article 10 de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, il est créé un observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences.

15.2. Missions

L'observatoire a pour missions, à la demande de la CPNEFP, la réalisation de tous travaux quantitatifs et qualitatifs d'observation et d'analyse prospective, facilitant une gestion de l'évolution des emplois et des qualifications dans les entreprises et des formations nécessaires dans ces dernières.
Ces travaux ont pour objet d'identifier, pour mieux les anticiper, les modifications démographiques, techniques et d'organisation du travail à venir dans les entreprises du secteur du commerce interentreprises.
Les travaux, définis par la branche, peuvent se traduire notamment par :
– une analyse « statistique » de la branche qui se traduira par le recueil régulier d'informations sur les métiers de la branche ;
– une analyse prospective des métiers ;
– des études sur les métiers « prioritaires ».
L'observatoire dispose des statistiques internes du FORCO sur les données formation (CSP stagiaires, heures stagiaires, thématique...).
Ces travaux qui pourront être réalisés avec des moyens mis à disposition par le FORCO dans le cadre de conventions conclues avec la branche.
Le résultat des travaux de l'observatoire est transmis à la CPNEFP.

15.3. Fonctionnement de l'observatoire prospectif du commerce

L'observatoire est mis en œuvre et géré par le FORCO qui impute son coût de fonctionnement sur ses frais de mission, conformément à l'article R. 6332-36 du code du travail.

ART. 16

La négociation de branche sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés est engagée tous les 4 ans.
Ces négociations porteront notamment sur l'égal accès à la formation des salariés selon leur catégorie professionnelle et la taille de leur entreprise, les abondements supplémentaires du compte personnel de formation, la validation des acquis e l'expérience, l'accès aux certifications, le développement du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur ou de maître d'apprentissage, en particulier les actions aidant à l'exercer et les conditions de son exercice par les salariés âgés de plus de 55 ans.

ART. 3

Les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation associent :
– d'une part des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation structuré et clairement identifié, par l'entreprise ;
– et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.
Les parties signataires confirment leur intérêt pour le contrat de professionnalisation dont l'objet est de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi et pour les périodes de professionnalisation qui ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés et à ce titre rappellent le dispositif légal en vigueur.

3.1. Contrat de professionnalisation

Les partenaires sociaux incitent les entreprises de la branche à intégrer dans leurs effectifs, à l'issue de leur formation, les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ayant acquis un diplôme, un titre ou un CQP Le contrat de professionnalisation est ouvert :
– aux jeunes de 16 à 25 ans révolus sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités ;
– aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi ;
– aux bénéficiaires des minima sociaux ;
– aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI).
Il a pour but de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), un CQP délivré par la CPNEFP ou une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective.
Lorsque le contrat vise l'obtention d'une qualification inscrite à la convention collective nationale, l'employeur détermine avec le titulaire du contrat de professionnalisation, au cours d'un entretien auquel participe le tuteur et en liaison avec l'organisme de formation, les objectifs, le programme ainsi que les conditions d'évaluation et de validation de la formation.
L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.
Cette durée minimale peut-être portée jusqu'à 24 mois notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, les bénéficiaires de minima sociaux, les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI), et les personnes inscrites comme demandeur d'emploi depuis plus de 1 an ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige, notamment les diplômes de l'éducation nationale, les titres du ministère du travail, ainsi que les CQP validés par la branche.
Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation, dont bénéficie le titulaire du contrat de professionnalisation, doivent être d'une durée comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation.
La durée des actions peut être portée au-delà de 25 % pour certaines catégories de bénéficiaires, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, pour les personnes inscrites comme demandeur d'emploi depuis plus de 1 an ou pour les personnes qui visent les formations diplômantes ou un CQP validé par la branche.
Les salariés âgés de moins de 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.
Ce salaire ne peut être inférieur :
– à 65 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
– et à 80 % du Smic pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.
Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement à 75 % pour le bénéficiaire âgé de moins de 21 ans et 90 % du Smic pour le bénéficiaire âgé de 21 ans et plus, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.
Les titulaires de contrats de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au salaire minimum de croissance ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche dont relève l'entreprise.
La rémunération des alternants dans le cadre des CQP de branche sera au moins égale à 90 % du Smic pour les jeunes titulaires d'un BTS.

3.2. Période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire :
– soit d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail :
– un diplôme ou titre à finalité professionnelle inscrit dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
– une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale ;
– un CQP délivré par la CPNEFP ;
– soit d'accéder au socle de connaissances et de compétences défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 ;
– soit d'obtenir une certification ou habilitation correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle,

recensées dans l'inventaire établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) mentionné à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.
La période de professionnalisation doit favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée ou titulaires d'un contrat unique d'insertion (CUI).
La durée de formation dans le cadre de la période de professionnalisation est fixée par l'article D. 6324-1 du code du travail à 70 heures minimum réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires (sauf validation des acquis de l'expérience, formation dans le cadre d'un abondement du compte personnel de formation ou préparation d'une certification ou habilitation recensée dans l'inventaire des compétences transversales établi par la CNCP).

ART. 4

Les parties signataires considèrent que le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions de formation professionnelle. Elles rappellent l'objet de la fonction tutorale et le fait que le tuteur doit avoir bénéficié, au préalable, d'une formation spécifique et d'un aménagement de sa charge de travail. Les parties signataires chargent les membres de la CPNEFP d'élaborer un référentiel de formation au tutorat.
Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'informer et d'orienter le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation pendant la durée de l'action et de veiller au déroulement de sa formation. La désignation d'un tuteur est impérative dans le cadre du contrat de professionnalisation. Le tuteur ne peut suivre plus de 2 personnes en formation dans le même temps. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions ou les périodes de professionnalisation et participe à l'évaluation du suivi de la formation. L'employeur lui permet de disposer des moyens et du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former sans qu'il soit porté préjudice à la rémunération du tuteur notamment pour les salariés payés à la commission.
L'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.
L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience visées ci-dessus.

ART. 5

En matière d'apprentissage, les parties signataires incitent les entreprises à développer leurs actions et l'affectation de la taxe d'apprentissage dans une perspective pluriannuelle et dans le cadre d'une priorité économique et professionnelle.
Depuis le 1er janvier 2016, le FORCO est habilité en tant qu'organisme collecteur de taxe d'apprentissage (OCTA) de branche. À ce titre, afin de soutenir la politique de branche en matière d'apprentissage et de formation initiale professionnelle et technologique, les partenaires sociaux invitent toutes les entreprises relevant du présent accord à verser leur taxe d'apprentissage au FORCO.

ART. 5 bis

Afin de valoriser l'exercice de la fonction tutorale dans le cadre des contrats en alternance, l'entreprise versera une prime au tuteur et au maître d'apprentissage pendant l'exercice de sa fonction. Le versement de cette prime sera conditionné à l'obtention de l'aide à la fonction tutorale par l'entreprise, auprès de l'Opcommerce. Sauf dispositions plus favorables de l'entreprise, le montant de la prime doit être égal toutes charges sociales comprises au montant de l'EFT obtenue auprès de l'opérateur de compétence (Opcommerce).

En cas de partage de la fonction tutorale entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale, l'entreprise détermine la répartition de la prime. Le tuteur ou maître d'apprentissage ne peut suivre plus de deux personnes en formation dans le même temps. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des articles D. 6325-9, alinéa 1 et R. 6223-6, alinéa 2 du code du travail.
(Arrêté du 22 septembre 2023 - art. 1)

ART. 6

Depuis le 1er janvier 2015, toute personne âgée d'au moins 16 ans (ou 15 ans sur dérogation) qu'elle soit salariée, ou demandeur d'emploi, bénéficie d'un compte personnel de formation (CPF), dès son entrée sur le marché du travail, jusqu'au moment où elle est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite. Depuis le 1er janvier 2017, ce dispositif fait désormais partie intégrante du compte personnel d'activité (CPA). Les parties signataires soulignent l'intérêt qu'elles y attachent et entendent organiser l'accès des salariés relevant du présent accord au CPF, dans les conditions légales suivantes.

6.1. Acquisition des droits et gestion du compte CPF

Le compte est crédité en heures de formation à la fin de chaque année, à raison de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis à hauteur de 12 heures par année de travail à temps complet jusqu'au plafond total de 150 heures.
Pour un salarié qui n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'année, l'alimentation est calculée au prorata du temps de travail.
Depuis le 1er janvier 2017, l'alimentation du CPF se fait à hauteur de 48 heures par an et le plafond est porté à 400 heures pour le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par :
– un diplôme classé au niveau V ;
– un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
– ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche.
Les périodes d'absence pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul des heures créditées sur le compte.
Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

6.2. Abondement du CPF

Lorsque la durée de cette formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation.
Selon la situation du titulaire du CPF, ces heures complémentaires peuvent être financées par :
– l'employeur, lorsque le titulaire du compte est salarié ;
– son titulaire lui-même ;
– un OPCA ;
– un OPACIF ;
– la caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés, chargée de la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité, à la demande de la personne, dans des conditions déterminées par décret ;
– l'État ;
– les régions ;
– Pôle emploi ;
– l'AGEFIPH (pour les travailleurs handicapés).
Un abondement correctif automatique du compte peut également résulter, dans les entreprises de 50 salariés et plus, de l'application des dispositions relatives à l'entretien professionnel et l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, visés à l'article 14 du présent accord. La période de professionnalisation peut également abonder le CPF des salariés.

6.3. Actions de formation éligibles

Les formations éligibles au CPF prises en charge par le FORCO doivent relever de l'une des catégories suivantes :
1. Actions de formation qui doivent permettre l'acquisition du socle de connaissances et de compétences défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 ;
2. Actions d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).
3. Actions de formation visant des qualifications ou des compétences certifiées :
– actions sanctionnées par une certification de qualification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification visant à acquérir un bloc de compétences ;
– actions sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
– actions sanctionnées par une certification ou habilitation correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle, recensées dans l'inventaire établi par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) mentionné à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.
Conformément aux dispositions légales en vigueur, ces actions visant des qualifications ou des compétences certifiées sont éligibles au CPF sous réserve de leur inscription sur au moins une des listes visées à l'article L. 6323-16 du code du travail :
– la liste établie par la CPNEFP de la branche ;
– liste établie par le COPANEF (comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation) ;
– liste établie par le COPAREF (comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation) de la région où travaille le salarié.

4. Préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger ;
5. Bilan de compétences ;
6. Actions de formation dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises.

6.4. Mise en œuvre du CPF

Le CPF est mobilisé à l'initiative du salarié, avec son accord exprès. Le refus du salarié de mobiliser son compte personnel de formation ne constitue pas une faute.
Les heures de formation peuvent être suivies pendant ou en dehors du temps de travail.
Lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail, les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord préalable de l'employeur.
Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et sur le calendrier de la formation.
Le salarié formule sa demande au minimum 60 jours avant le début de la formation en cas de durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours dans les autres cas. L'employeur doit répondre dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande, l'absence de réponse dans ce délai valant acceptation de la demande.
Lorsque la demande de formation vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences ou l'accompagnement du salarié dans le cadre de la VAE, l'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est pas requis. Il en va de même pour une formation financée au titre des heures issues de l'abondement correctif automatique du compte, visé à l'article 14 du présent accord. Dans ces cas, l'accord de l'employeur sur le calendrier de la formation est néanmoins requis, sans que la réalisation de la formation puisse être différée de plus de 12 mois à compter de la demande du salarié.
Les heures de formation qui se déroulent pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.
Lors de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents de travail et de maladies professionnelles, qu'elle soit organisée pendant le temps de travail ou en dehors.
Les salariés ont un accès direct et gratuit à un service dématérialisé mis en œuvre par la Caisse des Dépôts et Consignation, permettant de suivre les heures inscrites à leur compte personnel de formation. Les heures acquises au cours d'une année sont inscrites au CPF à la fin de l'année par ladite Caisse.
Ce service permet également aux salariés et aux employeurs de s'informer sur les formations éligibles.

6.5. Financement

Le FORCO prend en charge les coûts pédagogiques, les frais de rémunération des salariés et les frais annexes (transport, hébergement, restauration, garde d'enfants) dans les conditions et limites fixées par le code du travail et en application des règles de gestion arrêtées par son conseil d'administration.
Les entreprises qui ont conclu, en application de l'article L. 6331-10 du code du travail, un accord collectif de gestion interne du CPF consacrent une fraction au moins égale à 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au CPF. Dans ce cadre, elles prennent en charge les dépenses de formation de leurs salariés, sans pouvoir bénéficier des fonds mutualisés du CPF gérés par le FORCO.

6.6. Période transitoire

Au cours d'une période transitoire 2015-2020, les heures acquises au titre du droit individuel à la formation (DIF) au 31 décembre 2014 pourront être mobilisées par le salarié, le cas échéant complétées par les heures inscrites au CPF, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

ART. 7

Tous les 2 ans, les salariés doivent bénéficier de l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail, destiné à leur permettre d'élaborer un projet professionnel à partir de l'évolution qu'ils envisagent. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience (VAE).
À l'occasion d'une embauche, l'employeur doit informer le salarié qu'il bénéficiera de l'entretien professionnel.
Le salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical a droit à un entretien professionnel avec son employeur.
Tous les 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.
Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :
1° Suivi au moins une action de formation ;
2° Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
3° Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.
Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, son compte personnel de formation est abondé. Cet abondement correctif, inscrit sur le compte du salarié, est égal à 100 heures de formation supplémentaires s'il est employé à temps plein ou 130 heures s'il est employé à temps partiel. Dans ce cas, l'entreprise verse au FORCO une somme correspondant au nombre d'heures ainsi ajoutées multiplié par le montant forfaitaire fixé par l'article R. 6323-3 du code du travail (30 €/heure).
L'entretien professionnel constitue un temps d'échange opportun pour faire part des demandes d'utilisation éventuelles du CPF en complément des formations décidées par l'employeur dans le cadre du plan de formation.

ART. 8

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences est un document personnel que chaque salarié peut établir, s'il le souhaite, en y indiquant les diplômes, titres, certifications obtenus, les actions de formation suivies, ses emplois et expériences professionnelles, ainsi que les décisions en matière de formation prises lors d'entretiens professionnels ou de bilans de compétences.
Le passeport sert ainsi de support au salarié pour piloter son parcours professionnel.
Ce document reste la propriété du salarié. L'employeur ne peut, en aucun cas, demander la présentation de ce document.

ART. 9

Le bilan de compétences, réalisé à l'extérieur de l'entreprise, contribue à l'élaboration, par le salarié bénéficiaire, d'un projet professionnel ou d'un projet de formation.
Le bilan de compétences donne lieu à un document de synthèse destiné à l'usage exclusif du salarié.
Chaque salarié peut demander le bénéfice d'un congé de bilan de compétences, dans le cadre d'une autorisation d'absence dont la durée correspond à celle de l'action de bilan de compétences, dans la limite maximale de 24 heures.
Le bilan peut également être mis en œuvre dans le cadre du plan de formation ou du compte personnel de formation visé à l'article 13 du présent accord.

ART. 10

Tout salarié peut bénéficier du conseil en évolution professionnelle (CEP) prévu à l'article L. 6111-6 du code du travail. L'objectif de cette prestation est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit et confidentiel est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation. Il peut être délivré à distance.
Le CEP accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles et facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation (CPF).
Les organismes habilités à délivrer le CEP sont les suivants : Pôle emploi, l'association pour l'emploi des cadres (APEC), les missions locales, les OPACIF, le Cap emploi pour les personnes en situation de handicap, les opérateurs locaux désignés par les régions.

ART. 11

La validation des acquis de l'expérience (VAE) doit permettre aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition de tout ou partie d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), établi par la CPNEFP et figurant dans la convention collective, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).
L'accompagnement à la VAE peut être mobilisé à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé pour validation des acquis de l'expérience d'une durée de 24 heures maximum ou du compte personnel de formation (CPF) et peut également être mis en œuvre dans le cadre du plan de formation ou de la période de professionnalisation.

ART. 12

Les parties signataires encouragent l'utilisation des dispositifs de formation (notamment les contrats de professionnalisation et les périodes de professionnalisation, ainsi que le compte personnel de formation), en vue de l'obtention des certificats de qualification professionnelle (CQP) délivrés et validés par la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche.

SECTION 22

Avenant : Accord du 25 octobre 2018 relatif au contrat de travail à durée déterminée et au contrat de travail de chantier (ou d'opération)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

1.1. Le contrat de travail de chantier ou d'opération

Le contrat de chantier ou d'opération est un type de contrat de travail à durée indéterminée. Ce contrat permet, à un employeur, de recruter des salariés pour réaliser un ouvrage ou des travaux précis, dont la date de fin ne peut être exactement connue à l'avance.

En application de l'article L. 1236-8 du code du travail, il s'agit en conséquence d'un contrat particulier conclu strictement pour la durée du chantier ou de l'opération, qui prend ainsi fin lorsque le chantier ou la réalisation des tâches contractuelles définies dans le contrat sont réalisées.

L'opération doit en outre nécessairement donner lieu à « un livrable ».

Le contrat à durée indéterminée conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération n'a pas vocation à se substituer au contrat de travail à durée indéterminée de droit commun.

Il ne peut donc pas avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir un emploi durable et permanent dans l'entreprise.

Toutefois, la possibilité de recourir à ce type de contrat est subordonnée aux conditions prévues à l'article 2 du présent accord.

Enfin, il est précisé que la durée de la période d'essai retenue pour un contrat de chantier ou d'opération est celle prévue à l'article 9 de la convention collective nationale n° 3100 en matière de contrat à durée indéterminée de droit commun.

Le contrat de travail à durée déterminée

Le contrat à durée déterminée est un contrat de travail par lequel une entreprise recrute un salarié pour une durée limitée aux conditions telles que définies aux articles L. 1242-12 et L. 1242-13 du code du travail.

En vertu de l'article L. 1242-2 du code du travail, un tel contrat n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et uniquement dans les cas énumérés par la loi.

La durée de ce contrat, le nombre de renouvellement ainsi que le délai de carence sont prévus à l'article 5 du présent accord.

ART. 2

2.1. Entreprises concernées

En application des dispositions prévues à l'article L. 1223-8 du code du travail, toutes les entreprises appliquant la présente convention collective nationale, quel que soit leur effectif.

2.2. Opérations visées

Les partenaires sociaux décident par le présent accord que le recours au contrat de chantier ou d'opération soit réservé aux cadres et aux agents de maîtrise et exclusivement réservé aux opérations nécessitant une expertise et une technicité particulière à l'entreprise :
– opération informatique spécifique ;
– opération technique spécifique ;
– opération commerciale spécifique.

Ces opérations doivent être précisément définies et temporaires.

Le contrat de chantier ou d'opération peut être lié à une ou plusieurs étapes de l'opération spécifique ou à l'opération spécifique dans son ensemble.

ART. 3

3.1. Rémunération du salarié

Les partenaires sociaux conviennent que compte tenu des spécificités du contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération, le salaire minimum conventionnel applicable au salarié est celui correspondant à sa classification majoré de 10 %.

S'agissant des salariés cadres au forfait jours, la majoration de 10 % s'ajoute à la rémunération forfaitaire spécifique déjà prévue par la convention collective pour cette catégorie de salariés (le personnel concerné doit bénéficier d'une rémunération forfaitaire annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel annualisé de son coefficient sur la base d'un forfait annuel de 214 jours travaillés).

3.2. Information du salarié sur la nature du contrat

Le contrat de chantier ou d'opération est conclu pour une durée indéterminée et obligatoirement par écrit.

Il doit notamment comporter les mentions suivantes :
– la mention précisément intitulée « contrat de travail à durée indéterminée de chantier » ou « contrat de travail à durée indéterminée d'opération » ;
– la description succincte du chantier ou de l'opération, objet du contrat ;
– le résultat objectif attendu déterminant la fin du chantier ou de l'opération ayant fait l'objet du contrat ;
– la durée minimale du contrat, laquelle ne pourra être inférieure à 12 mois ;
– les modalités de rupture du contrat prévues à l'article 4 du présent accord.

Durant l'exécution du contrat de chantier ou d'opération, l'employeur devra informer les salariés en contrat de chantier ou d'opération des emplois disponibles en contrat à durée indéterminée de droit commun compatibles avec sa qualification situés dans l'entreprise sur le territoire national.

3.3. Information obligatoire des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent dans l'entreprise (CSE ou CE ou délégués du personnel)

L'employeur devra informer et consulter les instances représentatives du personnel préalablement à la conclusion du contrat de chantier ou d'opération. Lors de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, l'employeur informe les instances représentatives du personnel sur :
– le nombre de contrats de chantiers ou d'opération conclus ;
– les activités précisément concernées ;
– l'objet défini du chantier ou de l'opération ;
– la durée prévisible du chantier ou de l'opération.

En outre, la liste des métiers concernés par un CDI d'opération ou de chantier dans l'entreprise doit être arrêtée par un avis conforme des instances représentatives du personnel ou par un accord d'entreprise.

3.4. Modalités d'information des partenaires sociaux de la branche

Les entreprises qui concluent un ou plusieurs contrats de chantier ou d'opération en application du présent accord transmettent au secrétariat de la branche (secretariat@ccnie.org), chaque année, au cours du premier trimestre, les informations suivantes au titre de l'année précédente :
– l'effectif de l'entreprise et son activité principale ;
– le nombre d'embauches en contrat de chantier ou d'opération ;
– la ou les activités de l'entreprise concernées par ces embauches ;
– la description du chantier ou de l'opération qui fait l'objet du contrat ;
– la durée du contrat, lorsque celui-ci a été rompu au terme du chantier ou de l'opération ;
– le nombre d'embauches en CDI de droit commun, CDD ou contrat de travail temporaire.

Ces informations sont transmises aux membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (C2PNI) de la branche, laquelle établira une fois par an un bilan des contrats de chantier ou d'opération.

3.5. Formation du salarié

Les titulaires du contrat de chantier ou d'opération bénéficient, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des actions de formation prévues dans le plan de formation de l'entreprise.

ART. 4

4.1. Rupture à l'initiative de l'employeur liée à la fin de chantier ou de l'opération

En application des dispositions prévues à l'article L. 1236-8 du code du travail, le licenciement qui intervient en raison de la fin du chantier ou de la réalisation de l'opération repose exclusivement sur une cause réelle et sérieuse.

Par conséquent, la rupture d'un contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération à l'initiative de l'employeur est soumise à la procédure d'entretien préalable et aux règles de notification de la rupture par lettre recommandée avec avis de réception, telles qu'elles résultent des articles L. 1232-2 à L. 1232-6 du code du travail.

Sont également applicables les dispositions de droit commun concernant le préavis, les documents sociaux de fin de contrat remis par l'employeur (solde de tout compte, attestation Pôle emploi...).

Toutefois, et par exception aux dispositions relatives à l'indemnité conventionnelle de licenciement, le licenciement qui intervient en raison de la fin du chantier ou de la réalisation de l'opération ouvre droit, pour le salarié, à l'indemnité conventionnelle spécifique suivante :

Ancienneté par année	Indemnité conventionnelle spécifique aux CDI d'opération et de chantier (en mois de salaire)
1	0,33
1,5	0,5
2	0,75
2,5	0,75
3	1
3,5	1
4	1,25
4,5	1,25
5	1,5
5,5	1,5
6 et plus	1,75

4.2. Rupture anticipée suite à la non-réalisation ou la cessation anticipée du chantier ou de l'opération

En cas d'impossibilité de réalisation ou de fin anticipée du chantier ou de l'opération, la lettre de licenciement comporte l'indication des causes ou de la cessation anticipée du chantier ou de l'opération.

Dans ce cas, et afin de garantir au salarié titulaire du contrat de chantier ou d'opération une durée d'emploi, le délai de prévenance en cas d'interruption anticipée du chantier ou de l'opération au cours des 12 premiers mois suivant l'embauche du salarié est porté à 4 mois.

4.3. Autres cas de rupture

Les autres cas de rupture du contrat de chantier ou d'opération (démission, rupture conventionnelle...) obéissent aux règles légales et conventionnelles du CDI.

4.4. Information du salarié sur les contrats à durée indéterminée disponibles

Par ailleurs, le salarié bénéficie d'une priorité de réembauchage d'une durée de 1 an à compter de la fin du contrat, pour tout emploi disponible correspondant à sa qualification, ou à une nouvelle qualification qu'il aurait acquise entre-temps et à partir du moment où il en aura informé l'employeur dans un délai de 2 mois à compter de la même date.

La lettre de licenciement mentionne cette priorité de réembauchage.

ART. 5

Il est rappelé que le contrat de travail à durée déterminée est régi par les règles légales en vigueur, sous réserve des particularités suivantes, qui en application de l'article L. 2253-1 du code du travail se substituent aux dispositions législatives correspondantes en matière de durée du contrat, de renouvellements et de délai de carence.

5.1. Entreprises concernées

En application des dispositions prévues à l'article L. 1223-8 du code du travail, toutes les entreprises appliquant la présente convention collective nationale, quel que soit leur effectif.

5.2. Durée totale et renouvellements

La durée maximale du contrat à durée déterminée, pour les cas dans lesquels la législation en impose une, est fixée à 24 mois. Il s'agit d'une durée totale incluant l'ensemble des éventuel (s) renouvellement (s).

Dans ce délai, le nombre maximal de renouvellements du contrat à durée déterminée est fixé à trois.

Afin de faciliter le retour du salarié qui a été absent, les partenaires sociaux souhaitent étendre la durée de la période de « passation » avec le salarié qui l'a remplacé durant son absence.

Par conséquent, le terme du contrat à durée déterminée conclu pour son remplacement peut être reporté dans les limites suivantes, décomptées à partir du retour effectif du salarié remplacé et en fonction de sa durée d'absence :
– pour une absence inférieure à 1 mois : jusqu'à 3 jours de travail, durée portée à 1 semaine en cas de remplacement d'un salarié cadre ;
– pour une absence supérieure à 1 mois : jusqu'à 1 semaine, durée portée à 2 semaines pour le remplacement d'un salarié cadre.

5.3. Délais de carence

Il est rappelé que le délai de carence est la durée minimale d'interruption séparant deux contrats à durée déterminée différents portant sur le même poste, avec le même salarié ou un autre.

Les partenaires sociaux considèrent que le respect des dispositions légales en vigueur (art. L. 1244-1 à L. 1244-3 du code du travail) introduit une complexité manifeste pour l'entreprise sans apporter une garantie supplémentaire au salarié, concernant le cas de figure spécifique suivant :
– d'un premier contrat à durée déterminée au motif d'un accroissement d'activité temporaire de l'entreprise ;
– puis, succédé par un contrat à durée déterminée au motif d'un remplacement d'un salarié absent.

En application de l'article L. 1244-3,2° du code du travail, il convient par conséquent de permettre à 2 contrats à durée déterminée sur un même poste, et concernant l'hypothèse précisément susvisée, de se succéder sans délai.

Le délai de carence n'est pas non plus applicable :
– lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ;
– lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat.

Concernant les autres cas de successions de contrats à durée déterminée, les délais de carence légaux tels que définis à l'article précité s'appliqueront. (1)

5.4. Contrats temporaires

Les dispositions sont applicables aux contrats de mission des salariés temporaires mis à disposition dans les entreprises utilisatrices visées aux articles 2.1 et 5.1 susvisés.

(1) Le neuvième alinéa de l'article 5.3 est étendu sous réserve que, pour les cas de successions de CDD autres que ceux définis aux septième et huitième alinéas, la référence « à l'article précité » s'entende comme visant les dispositions supplétives prévues à l'article L. 1244-4-1 du code du travail.
(Arrêté du 2 avril 2019 - art. 1)

ART. 6

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 7

Le présent avenant pourra être révisé dans les conditions des articles L. 2261-7, L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail.

ART. 8

Le présent avenant pourra être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du code du travail.

ART. 9

Le présent avenant fera l'objet des formalités d'affichage et de dépôt prévues par la loi. Son extension sera sollicitée par la partie la plus diligente.

Il s'appliquera à compter de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

ART.

Cet accord s'inscrit : d'une part, dans le cadre des nouvelles opportunités offertes par l'ordonnance du 22 septembre 2017 (ratifiée par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018) aux branches professionnelles et d'autre part, dans le souhait des partenaires sociaux de démontrer la pertinence du dialogue social de branche pour élaborer une norme au plus près du besoin des entreprises.

Le présent accord a pour objet de répondre aux problématiques inhérentes à la compétitivité et à l'emploi, et de privilégier le statut de salarié face au développement de nouvelles formes d'emploi n'entrant pas dans le cadre d'un contrat de travail (par exemple l'auto-entrepreneuriat) qui n'assurent pas de garanties conventionnelles aux individus.

Dans un contexte de forte concurrence internationale, les partenaires sociaux considèrent que la branche doit se doter d'outils permettant de contribuer au développement de l'emploi direct et pérenne, mais également de faciliter l'innovation.

Toutefois, les partenaires sociaux souhaitent rappeler leur attachement à l'emploi durable au sein des entreprises, et qu'à ce titre, le contrat de travail à durée indéterminée doit demeurer la norme de référence d'emploi.

Ces nouvelles dispositions visent notamment à sécuriser le recours aux contrats de chantier ou d'opération et à offrir des garanties aux salariés concernés.
Ainsi, en application des dispositions de l'article L. 1223-8 du code du travail, il appartient à l'accord collectif de branche étendu de fixer les conditions dans lesquelles il est possible de recourir à un contrat conclu pour la durée d'un chantier ou pour la durée d'une opération.

En application de l'article L. 1223-9 du code du travail, l'accord collectif étendu fixe :
– la taille des entreprises concernées ;
– les activités concernées ;
– les mesures d'information du salarié sur la nature de son contrat ;
– les contreparties en termes de rémunération et d'indemnité de licenciement accordées aux salariés ;
– les garanties en termes de formation pour les salariés concernés ;
– les modalités adaptées de rupture de ce contrat dans l'hypothèse où le chantier ou l'opération pour lequel ce contrat a été conclu ne peut pas se réaliser ou se termine de manière anticipée.

Enfin, en application de l'article L. 1242-8 du code du travail en matière de contrat à durée déterminée, il est également offert la possibilité à la branche de négocier :
– la durée totale du contrat à durée déterminée ;
– le nombre maximal de renouvellements possibles ;
– la détermination les modalités de calcul du délai de carence ;
– les cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable.

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

SECTION 23

Avenant : Accord du 12 novembre 2019 relatif à la simplification du nom de la convention collective nationale

Source officielle Légifrance

ART. 1er Les partenaires sociaux de la branche décident du changement de dénomination de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation (IDCC n° 43).

Celle-ci s'intitulera désormais :

« Convention collective nationale de l'import-export et du commerce international ».

Il est précisé que cette nouvelle dénomination se substituera de plein droit à l'ancienne dénomination de la CCN à la date d'extension du présent accord (conformément à son article 5) et ce, quel que soit l'interprétation ou l'utilisation du nom de la CCN qui en est faite.

ART. 2 Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 3 Le présent accord pourra être révisé dans les conditions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail.

ART. 4 Le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment et par toute partie, sous réserve du respect des dispositions prévues aux articles L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail et aux règles de validité des accords en vigueur telles qu'issues des ordonnances du 22 septembre 2017.

ART. 5 Le présent accord s'appliquera à compter du lendemain de la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

ART. 6 Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Son extension sera sollicitée par la partie la plus diligente.

ART.

En 1951, la direction générale du travail convoqua les représentants du négoce d'importation en vue de l'élaboration d'une convention collective pour la profession qui fut signée le 18 décembre 1952 et étendue le 18 octobre 1955.

Cette convention collective, la plus ancienne convention collective du commerce (IDCC n° 0043) fût dénommée convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intra-communautaire et d'importation – Exportation de France métropolitaine.

Or, les partenaires sociaux constatent, que :
– le nom de la convention collective est trop long ;
– qu'il fait donc l'objet d'une abréviation systématique dans le langage commun des partenaires sociaux et des partenaires de la branche (OPCOMMERCE/Institutions de prévoyance, etc. sous le nom de « import-export », et qu'il en est de même dans les appellations du ministère du travail et de la direction du travail- par exemple lors de la publication des résultats de la mesure de représentativité de 2017 - « Famille : J2 – Import-export ».

En conséquence, les partenaires sociaux souhaitent simplifier le titre de la convention collective. Ce changement de dénomination s'inscrit uniquement dans une volonté de simplification de l'appellation de la convention collective précitée.

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

SECTION 24

Avenant : Avenant n° 15 du 14 décembre 2020 relatif à la modification de l'article 19 de la convention collective

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les dispositions de l'article 19 de la convention collective nationale de l'import-export et du commerce international sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 19
Congés de maternité, d'adoption, postnataux, de paternité et pour soigner un enfant malade

19.1. Congé de maternité, d'adoption, postnataux et pour soigner un enfant malade

Les congés de maternité sont accordés conformément aux dispositions légales.

Déduction faite des prestations versées par la sécurité sociale et par toutes les caisses de prévoyance auxquelles participe l'entreprise, les intéressées ayant au moins 1 an de travail continu dans l'entreprise recevront le complément à 100 % de leur gain journalier de base plafonné pendant la durée du congé de maternité indemnisé par la sécurité sociale.

Les femmes ayant 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficiant du congé d'adoption prévu par les dispositions légales seront indemnisées par l'employeur dans les conditions prévues ci-dessous.

Les congés postnataux et les aménagements d'horaires seront accordés conformément à la législation en vigueur.

Il pourra être accordé aux salariés, sur présentation d'un certificat médical et sous réserve des vérifications d'usage, 6 jours ouvrables de congés rémunérés par année civile pour soigner un enfant malade et à charge, tel que défini à l'article L. 1225-61 du code du travail.

Enfin, il sera accordé une réduction de 1 demi-heure non reportable, par jour de travail, sans perte de salaire, à la future mère après 3 mois de grossesse.

19.2. Congé paternité

Déduction faite des prestations versées par la sécurité sociale et par toutes les caisses de prévoyance auxquelles participe l'entreprise, les intéressées prenant un congé de paternité recevront le complément à 100 % de leur gain journalier de base, durant les 5 premiers jours calendaires du congé de paternité à condition d'être indemnisé par la sécurité sociale.

Les stipulations du présent article ne s'appliquent qu'en l'absence d'accord d'entreprise ayant le même objet ; en effet, conformément à l'article L. 2253-3, les stipulations conventionnelles d'entreprises (quelle que soit leur date d'entrée en vigueur) prévalent intégralement sur les dispositions ci-dessus. »

ART. 2

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 3

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

ART.

Dans la continuité de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 qui contient le doublement de la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de prévoir des dispositions sur le congé de paternité visant à promouvoir la prise de ce congé auprès des pères.

Compte tenu de la thématique de cet accord de branche, liée au congé et non à l'effectif de l'entreprise, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

SECTION 25

Avenant : Avenant du 28 mars 2022 relatif à la modification de l'article 28 de la convention collective

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les dispositions de l'article 28 de la convention collective nationale de l'import-export et du commerce international sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

Une prime d'ancienneté est attribuée aux salariés de la catégorie « Employés » « ayant acquis dans l'entreprise une ancienneté de deux, quatre, six, huit, dix, douze, quatorze, quinze années, dix-sept années, vingt années et plus.

Son importance est de 2 %, 4 %, 6 %, 8 %, 10 %, 12 %, 14 %, 15 %, 17 % et 20 % calculée sur le salaire minimum garanti de la profession qui correspond à la position hiérarchique de chaque intéressé

Ancienneté acquise	Taux applicable
2	2 %
4	4 %
6	6 %
8	8 %
10	10 %
12	12 %
14	14 %
15	15 %
17	17 %
20	20 %

Une prime d'ancienneté est attribuée aux salariés de la catégorie « Agents de maîtrise » ayant acquis dans l'entreprise une ancienneté de deux, quatre, six, huit, dix, douze, quatorze et quinze années, et plus.

Son importance est de 2 %, 4 %, 6 %, 8 %, 10 %, 12 %, 14 % et 15 % calculée sur le salaire minimum garanti de la profession qui correspond à la position hiérarchique de chaque intéressé.

Ancienneté acquise	Taux applicable
2	2 %
4	4 %
6	6 %
8	8 %
10	10 %
12	12 %
14	14 %
15	15 %

Cette prime, ainsi calculée, s'ajoute au salaire de base. Elle doit faire l'objet d'une mention spéciale sur la fiche de paie.

L'ancienneté est comptée du jour de l'entrée dans l'entreprise, quels que soient l'emploi et le coefficient du début.

En ce qui concerne les cadres dotés d'un coefficient inférieur à C15, les dispositions énoncées ci-dessus leur sont intégralement étendues.

Ces appointements des cadres confirmés, dont le coefficient est égal ou supérieur au coefficient C15 sont déterminés forfaitairement de gré à gré. En plus du salaire minimum garanti de la profession découlant du coefficient hiérarchique de l'intéressé, la rémunération globale tient compte de compléments résultant de la valeur individuelle, des conditions de travail et de l'expérience acquise.

Les modalités qui précèdent ne font pas obstacle à des dispositions ou à des accords particuliers plus favorables, qui pourraient être appliqués ou signés au sein de chaque entreprise.

L'augmentation de la prime d'ancienneté ne peut en aucun cas se substituer aux éventuelles augmentations de salaires.

ART. 2

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 3

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail.

ART. 4

Le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment et par toute partie, sous réserve du respect des dispositions prévues aux articles L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail et aux règles de validité des accords en vigueur telles qu'issues des ordonnances du 22 septembre 2017.

ART. 5

Le présent accord prend effet au lendemain de la date de son dépôt.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

ART.

Les partenaires sociaux de la branche ont souhaité faire évoluer les dispositions de l'article 28 de la convention collective dans l'objectif de valoriser l'ancienneté des employés.

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

SECTION 26

Avenant : Avenant du 6 juillet 2023 relatif à la modification de l'article 4 « Exercice des droits relatifs à l'action syndicale »

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les dispositions de l'alinéa 10 et suivants de l'article 4 de la convention collective nationale de l'import-export et du commerce international, concernant les modalités et le montant des remboursements des frais de participation aux réunions paritaires sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« L'association paritaire de gestion de l'import-export (APGIE), assure, selon les modalités définies en conseil d'administration de l'association, le remboursement des frais de participation des représentants des organisations patronales et de salariés représentatives de la convention collective de l'import-export et du commerce international, IDCC 0043 aux réunions paritaires de branche et aux instances de l'APGIE.

Les demandes de remboursement devront être remises dans un délai de 1 mois suivant la réunion au secrétariat de l'APGIE au moyen d'un bordereau récapitulatif standardisé de l'APGIE.

Par exception les frais d'un montant inférieur à 50 € pourront être reportés et cumulés sur un bordereau semestriel.

Le bordereau récapitulatif sera accompagné des justificatifs.

L'ensemble des originaux devra être transmis, une fois par an, au plus tard au 31 décembre de chaque année, au secrétariat de l'APGIE.

Les frais sous réserve d'une présence aux commissions paritaires, seront pris en charge sur les bases suivantes pour deux membres par organisation :
– transport : sur la base du ticket RATP pour deux représentants par organisation. D'un billet de train pour les trajets inférieurs à 500 kilomètres et/ ou d'un billet d'avion en classe économique pour un trajet excédant 500 kilomètres et pour deux membres par organisation ;
– frais kilométriques : en fonction du barème fiscal en vigueur ;
– parking : pour deux membres par organisation ;
– les frais d'hébergement et de repas, la veille et exceptionnellement le soir (dans ce cas après validation par les trésoriers), d'une commission ou d'un groupe paritaire si l'aller-retour ne peut être effectué dans la journée, sur la base du montant fixé par décision du conseil d'administration de l'association paritaire.

Lorsque les réunions ont lieu sur la journée, et qu'un mandaté a confirmé au secrétariat de la branche la réservation du déjeuner, en cas de changement d'avis après la date limite de réservation aucun autre frais de repas pour ce déjeuner ne sera pris en charge par l'APGIE.
En outre la prise en charge par l'APGIE des frais de repas est conditionnée au respect par le mandaté des horaires des réunions paritaires ante et post déjeuner.

Il se tiendra au minimum 5 journées de négociations collectives paritaires dans l'année.

En l'absence d'accord relatif au fonctionnement et financement du dialogue social, les organisations patronales signataires de la convention collective de l'import-export IDCC 0043 assureront le remboursement des frais de participation des représentants salariés aux réunions paritaires de branche conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur. »

ART. 2

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 3

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail.

ART. 4

Le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment et par toute partie, sous réserve du respect des dispositions prévues aux articles L. 2261-9 à L. 2261-12 du code du travail et aux règles de validité des accords en vigueur telles qu'issues des ordonnances du 22 septembre 2017.

ART. 5

Le présent accord prend effet au lendemain de la date de son dépôt.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

ART.

Les partenaires sociaux de la branche ont souhaité faire évoluer les dispositions de l'article 4 de la convention collective.

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

SECTION 27

Avenant : Accord du 28 mars 2024 relatif à la définition des catégories de bénéficiaires des régimes de protection sociale complémentaire

Source officielle Légifrance

ART. 1er

ART. 1.1

On entend par cadres, le personnel relevant de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, soit les salariés relevant des emplois classés au coefficient au moins C13 de l'accord du 2 mars 2009 sur la classification.

ART. 1.2

On entend par assimilés cadres le personnel relevant de l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, soit les salariés classés au coefficient M12 de l'accord du 2 mars 2009 sur la classification.

ART. 1.3

En application du 2e alinéa du 1° de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale et sous réserve de l'agrément du présent accord par la commission paritaire de l'APEC, les salariés, relevant des emplois classés du coefficient E7 au coefficient M11 de l'accord du 2 mars 2009 sur la classification, peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de protections sociale complémentaire. Cette faculté suppose pour l'entreprise, la formalisation d'un acte de mise en place précisant ce choix.

ART. 2

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où les stipulations du présent accord permettent une régulation économique équitable entre toutes les entreprises de la branche. Elles s'appliquent donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective quel que soit leur effectif.

ART. 3

Le présent accord sera soumis à la commission paritaire APEC en vue de son agrément.

Il est conclu pour une durée indéterminée, et entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2025 sous réserve de son extension.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Si l'équilibre général de l'accord est remis en cause par des exclusions à l'extension ou par des textes législatifs ou réglementaires ultérieurs, les parties conviennent de réexaminer le présent accord dans un délai de 3 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension ou du changement législatif ou réglementaire au regard de l'impossibilité d'assurer la continuité de l'avenant ainsi altéré. La partie la plus diligente saisira alors les autres signataires dans le cadre ainsi défini. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507), en vertu de laquelle un accord collectif ne peut être conclu ou révisé sans que l'ensemble des organisations syndicales représentatives aient été invitées à sa négociation.
(Arrêté du 3 juillet 2024 - art. 1)

ART.

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement en droit de la protection sociale, la loi impose que les cotisations et garanties afférentes aux régimes de protection sociale complémentaire (frais de santé, prévoyance lourde et retraites) soient nécessairement identiques pour l'ensemble des salariés relevant d'une même « catégorie objective ».

À défaut, les contributions à ces régimes ne peuvent bénéficier du régime social de faveur, et ces sommes sont réintégrées dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale, les catégories objectives peuvent notamment être constituées au regard des catégories professionnelles d'appartenance des salariés (employés, agents de maîtrise et cadres).

Le corpus légal, réglementaire et conventionnel permet toutefois d'étendre les régimes de protection sociale complémentaire destinés aux cadres à des salariés ne relevant pas de cette catégorie professionnelle, sans que cela ne contrevienne au principe de fixation des cotisations et garanties par catégories objectives.

Jusqu'ici, la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 mentionnait deux types de publics non-cadres susceptibles de bénéficier des régimes de protection sociale complémentaire des cadres :
– les salariés « assimilés cadres » (dits article 4 bis de la convention) ;
– les salariés non visés par l'assimilation mais bénéficiant d'une extension de régime (dits article 36 de l'annexe à la convention).

Bien que cette convention ait été abrogée, l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 et le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 ont tempéré les effets de cette abrogation et ont repris un certain nombre de principes portés par le texte.

C'est donc dans le cadre de cette nouvelle réglementation devant entrer en vigueur au plus tard au 1er janvier 2025, que les partenaires sociaux ont entendu précisés les conditions dans lesquelles les entreprises de la branche peuvent décider d'intégrer certains salariés non-cadres à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire.

Le présent accord n'empêche pas le recours aux autres critères fixés à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour déterminer les catégories de bénéficiaires de régimes de protection sociale complémentaire.

SECTION 28

Avenant : Avenant du 26 septembre 2024 à l'accord du 19 janvier 2004 relatif au régime de prévoyance

Source officielle Légifrance

ART. 2

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1er janvier 2025.

En tout état de cause, l'ensemble des dispositions prévues par le présent avenant se substituent aux avenants précédemment signés ayant le même objet.

Il peut être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur, à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est fixée à 3 mois.

ART. 3

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée en application des articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

ART. 4

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

ART. 1er

L'article 5 « Cotisations » est modifié comme suit :

« Le taux global de cotisation est fixé à :
– personnel non-cadre : 0,93 % de la tranche 1 et 0,93 % de la tranche 2, dans la limite de 4 PASS ;
– personnel cadre : 1,73 % de la tranche 1 et 1,73 % de la tranche 2, dans la limite de 4 PASS.

Il est réparti de la façon suivante :

Personnel non-cadre

	Cotisation totale T1 – T2 dans la limite de 4 PASS	À la charge de l'employeur T1 – T2 dans la limite de 4 PASS	À la charge du salarié T1 – T2 dans la limite de 4 PASS
Décès	0,10 %	0,09 %	0,01 %
Rente éducation	0,07 %	0,06 %	0,01 %
Frais d'obsèques	0,02 %	0,02 %	0,00 %
Maintien de salaire au 31e jour	0,09 %	0,09 %	0,00 %
Incapacité de travail en relais	0,40 %	0,00 %	0,40 %
Invalidité	0,25 %	0,24 %	0,01 %
Total	0,93 %	0,50 %	0,43 %

Personnel cadre

	Cotisation totale T1	À la charge de l'employeur T1	À la charge du salarié T1
Décès	0,58 %	0,58 %	0,00 %
Rente éducation	0,16 %	0,16 %	0,00 %
Rente de conjoint	0,11 %	0,11 %	0,00 %
Maintien de salaire au 31e jour	0,12 %	0,12 %	0,00 %
Incapacité de travail en relais	0,35 %	0,35 %	0,00 %
Invalidité	0,41 %	0,41 %	0,00 %
Total	1,73 %	1,73 %	0,00 %

	Cotisation totale T2 dans la limite de 4 PASS	À la charge de l'employeur T2 dans la limite de 4 PASS	À la charge du salarié T2 dans la limite de 4 PASS
Décès	0,49 %	0,39 %	0,10 %
Rente éducation	0,16 %	0,11 %	0,05 %
Rente de conjoint	0,11 %	0,08 %	0,03 %
Maintien de salaire au 31e jour	0,12 %	0,12 %	0,00 %
Incapacité de travail en relais	0,41 %	0,00 %	0,41 %
Invalidité	0,44 %	0,26 %	0,18 %
Total	1,73 %	0,96 %	0,77 %

ART.

Réunis en commission paritaire du 4 juillet 2024, les signataires ont décidé de modifier les dispositions de l'accord collectif du 19 janvier 2004 et les différents avenants qui s'y rapportent concernant le taux de cotisation du régime de prévoyance des personnels cadre et non cadre.

Ainsi, à compter du 1er janvier 2025, le taux contractuel applicable au régime de prévoyance est modifié.

SECTION 29

Avenant salaires : Accord du 20 décembre 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2011

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Des nouvelles négociations salaires seront engagées lorsque le niveau E1 sera inférieur au Smic.
Il est également convenu entre les partenaires sociaux d'engager des négociations dès janvier 2011 sur la structure et les montants des minima conventionnels de la catégorie cadre.

ART. 2

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.
Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Grille des minima conventionnels mensuels pour 151,67 heures applicables au 1er janvier 2011

(En euros.)

Coefficient	salaire
E1	1 378
E2	1 384
E3	1 390
E4	1 396
E5	1 401
E6	1 439
E7	1 505
E8	1 555
M9	1 591
M10	1 747
M11	1 948
M12	2 082
C13	2 026
C14	2 195
C15	2 371
C16	2 709
C17	3 047
C18	3 710
C19	4 052
C20	4 389

SECTION 30

Avenant salaires : Accord du 16 décembre 2011 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Des nouvelles négociations sur les salaires seront engagées lorsque le niveau E1 sera inférieur au Smic.

ART. 2

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

ART.

Grille des minima conventionnels mensuels pour 151,67 heures applicable au 1er janvier 2012

(En euros.)

Coefficient	Salaire
E1	1 412
E2	1 419
E3	1 425
E4	1 431
E5	1 436
E6	1 472
E7	1 540
E8	1 591
M9	1 628
M10	1 787
M11	1 993
M12	2 130
C13	2 073
C14	2 245
C15	2 426
C16	2 771
C17	3 117
C18	3 784
C19	4 133
C20	4 477

SECTION 31

Avenant salaires : Accord du 18 décembre 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Des nouvelles négociations salariales seront engagées lorsque le niveau E1 sera inférieur au Smic.

ART. 2

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.
Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

ART.

Grille des minima conventionnels mensuels pour 151,67 heures applicable au 1er janvier 2014

(En euros.)

Coefficient	Salaire
Employés	
E1	1 472
E2	1 477
E3	1 482
E4	1 487
E5	1 492
E6	1 530
E7	1 601
E8	1 655
Agents de maîtrise	
M9	1 682
M10	1 846
M11	2 059
M12	2 201
Cadres	
C13	2 142
C14	2 324
C15	2 507
C16	2 863
C17	3 221
C18	3 910
C19	4 270
C20	4 626

SECTION 32

Avenant salaires : Accord du 23 mars 2017 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les partenaires sociaux conviennent d'une augmentation de 1,3 % sur l'ensemble de la grille par rapport à la grille des minima conventionnels du 1er juillet 2016, applicable au 1er janvier 2017.

ART. 2

Des nouvelles négociations salaires seront engagées lorsque le niveau E1 sera inférieur au Smic.

ART. 3

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.
Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

ART.

Annexe
Grille des minima conventionnels mensuels pour 151,67 heures applicables au 1er janvier 2017

(En euros.)

Coefficient	Minimum mensuel au 1er janvier 2017
Employés	
E1	1 529
E2	1 534
E3	1 540
E4	1 549
E5	1 554
E6	1 588
E7	1 662
E8	1 719
Agents de maîtrise	
M9	1 752
M10	1 923
M11	2 138
M12	2 285
Cadres	
C13	2 225
C14	2 420
C15	2 612
C16	2 982
C17	3 345
C18	4 060
C19	4 435
C20	4 804

Minima conventionnels pour les salariés cadres au forfait jours pour un forfait de 214 jours

Le personnel concerné doit bénéficier d'une rémunération forfaitaire annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel annualisé de son coefficient sur la base d'un forfait annuel de 214 jours travaillés.
Le personnel concerné doit donc bénéficier d'une rémunération annuelle minimum correspondant :
– au minimum conventionnel mensuel de sa catégorie multiplié par 12 ;
– et majoré de 20 %.

SECTION 33

Avenant salaires : Accord du 24 janvier 2018 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2018

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les partenaires sociaux conviennent d'une augmentation distinctive de la grille par rapport à la grille des minima conventionnels du 23 mars 2017, selon les modalités suivantes :
– d'une augmentation de 1,5 % du coefficient E1 au coefficient E8 pour la catégorie « Employés » ;
– d'une augmentation de 1,5 % du coefficient M9 au coefficient M12 pour la catégorie « Agents de maîtrise » ;
– d'une augmentation de 1,3 % du coefficient C13 pour la catégorie « Cadres » ;
– d'une augmentation de 1,5 % du coefficient C14 au coefficient C18 pour la catégorie « Cadres » ;
– d'une augmentation de 1,6 % pour les coefficients C19 et C20 pour la catégorie « Cadres ».

ART. 2

Des nouvelles négociations salaires seront engagées lorsque le niveau E1 sera inférieur au Smic.

ART. 3

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

ART.

Annexe

Grille des minima conventionnels mensuels pour 151,67 heures dans la CCNIE n° 3100 applicables au 1er janvier 2018

(En euros.)

Coefficient	Minimum mensuel au 1er janvier 2018
Employés	
E1	1 552
E2	1 557
E3	1 563
E4	1 572
E5	1 577
E6	1 612
E7	1 687
E8	1 745
Agents de maîtrise	
M9	1 778
M10	1 952
M11	2 170
M12	2 319
Cadres	
C13	2 254
C14	2 456
C15	2 651
C16	3 027
C17	3 395
C18	4 121
C19	4 506
C20	4 881

Minima conventionnels pour les salariés cadres au forfait jours pour un forfait de 214 jours

Le personnel concerné doit bénéficier d'une rémunération forfaitaire annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel annualisé de son coefficient sur la base d'un forfait annuel de 214 jours travaillés.

Le personnel concerné doit donc bénéficier d'une rémunération annuelle minimum correspondant :
– au minimum conventionnel mensuel de sa catégorie multiplié par 12 ;
– et majoré de 20 %.

SECTION 34

Avenant salaires : Accord du 22 janvier 2019 relatif aux salaires minima pour 2019

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les partenaires sociaux conviennent d'une augmentation uniforme sur l'ensemble de la grille à hauteur de 2 % par rapport à la grille des minima conventionnels du 24 janvier 2018.

ART. 2

Des nouvelles négociations salaires seront engagées lorsque le niveau E1 sera inférieur au Smic.

ART. 3

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Il est également rappelé que conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, la convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables en matière de salaires minimums hiérarchiques et classifications. (1)

Il est précisé que les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. (1)

Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la mêmematière. (1)

(1) Les 4e, 5e et 6e alinéas de l'article 3 identifient les salaires mensuels conventionnels à des « salaires minima hiérarchiques » entrant dans le champ d'application de l'article L. 2253-1 du code du travail, alors qu'ils se rapportent à des salaires mensuels comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire. En conséquence cette stipulation est exclue de l'extension car elle ne peut avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.
(Arrêté du 30 octobre 2019 - art. 1)

ART.

Annexe

Grille des minima conventionnels mensuels pour 151,67 heures dans la CCNIE n° 3100 (IDCC 43) applicables au 1er janvier 2019

(En euros.)

Coefficient	Minimum mensuel au 1er janvier 2019
Employés	
E1	1 583
E2	1 588
E3	1 594
E4	1 603
E5	1 609
E6	1 644
E7	1 721
E8	1 780
Agents de maîtrise	
M9	1 814
M10	1 991
M11	2 213
M12	2 365
Cadres	
C13	2 299
C14	2 505
C15	2 704
C16	3 088
C17	3 463
C18	4 203
C19	4 596
C20	4 979

Minima conventionnels pour les salariés cadres au forfait jours pour un forfait de 214 jours

Le personnel concerné doit bénéficier d'une rémunération forfaitaire annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel annualisé de son coefficient sur la base d'un forfait annuel de 214 jours travaillés.

Le personnel concerné doit donc bénéficier d'une rémunération annuelle minimum correspondant :
– au minimum conventionnel mensuel de sa catégorie multiplié par 12 ;
– et majoré de 20 %.

SECTION 35

Avenant salaires : Accord paritaire du 14 janvier 2020 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2020

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les partenaires sociaux conviennent d'une augmentation uniforme sur l'ensemble de la grille à hauteur de 1,5 % par rapport à la grille des minimums conventionnels du 22 janvier 2019.

ART. 2

Des nouvelles négociations salaires seront engagées lorsque le niveau E1 sera inférieur au Smic.

ART. 3

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Il est également rappelé que conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, la convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables en matière de salaires minimums hiérarchiques et classifications.

Il est précisé que les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

ART.

Annexe

Grille des minimums conventionnels mensuels pour 151,67 heures dans la CCNIE n° 3100 – IDCC 43 applicables au 1er janvier 2020

(En euros.)

Coefficient	Salaire minimum mensuel au 1er janvier 2020
Employés	
E1	1 607
E2	1 612
E3	1 618
E4	1 627
E5	1 633
E6	1 669
E7	1 747
E8	1 807
Agents de maîtrise	
M9	1 841
M10	2 021
M11	2 246
M12	2 400
Cadres	
C13	2 333
C14	2 543
C15	2 745
C16	3 134
C17	3 515
C18	4 266
C19	4 665
C20	5 054

Minima conventionnels pour les salariés cadres au forfait jours pour un forfait de 214 jours :

Le personnel concerné doit bénéficier d'une rémunération forfaitaire annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel annualisé de son coefficient sur la base d'un forfait annuel de 214 jours travaillés ;

Le personnel concerné doit donc bénéficier d'une rémunération annuelle minimum correspondant :
– au minimum conventionnel mensuel de sa catégorie multiplié par 12 ;
– et majoré de 20 %.

SECTION 36

Avenant salaires : Accord paritaire du 27 septembre 2023 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2024

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les partenaires sociaux conviennent d'une augmentation distinctive de la grille par rapport à la grille des minima conventionnels du 14 novembre 2022, selon les modalités suivantes :
– d'une augmentation de 3,80 % au coefficient E1 pour la catégorie « Employés » ;
– d'une augmentation de 3,60 % au coefficient E2 pour la catégorie « Employés » ;
– d'une augmentation de 3,40 % du coefficient E3 au coefficient E8 pour la catégorie « Employés » ;
– d'une augmentation de 3,20 % du coefficient M9 au coefficient M12 pour la catégorie « Agents de maîtrise » ;
– d'une augmentation de 3,20 % du coefficient C13 au coefficient C17 pour la catégorie « Cadres » ;
– d'une augmentation de 3 % du coefficient C18 au coefficient C20 pour la catégorie « Cadres ».

ART. 2

Les propositions d'augmentation s'appuient sur deux éléments estimés que sont le taux d'inflation en moyenne annuelle qui est annoncé à date à 2,7 % en 2024 (d'après les projections économiques de la Banque de France) et l'estimation de la prévision d'augmentation de 2,22 % du Smic au 1er janvier 2024, avec un engagement, si ces indicateurs venaient à changer de réouvrir des négociations à mi année, en juillet 2024.

En outre, des nouvelles négociations salaires seront également engagées lorsque le niveau E1 sera inférieur au Smic.

ART. 3

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Il est également rappelé que conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, la convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables en matière de salaires minima hiérarchiques et classifications.

Il est précisé que les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

ART.

Annexe

Grille des minima conventionnels mensuels pour 151,67 heures dans la CCNIE n° 3100 – IDCC 43 applicables au 1er janvier 2024

(En euros.)

Coefficient	Minimum mensuel au 1er janvier 2024
Employés	
E1	1 817
E2	1 820
E3	1 823
E4	1 833
E5	1 840
E6	1 871
E7	1 930
E8	1 997
Agents de maîtrise	
M9	2 034
M10	2 233
M11	2 465
M12	2 634
Cadres	
C13	2 577
C14	2 810
C15	3 017
C16	3 445
C17	3 864
C18	4 648
C19	5 059
C20	5 480

• Minima conventionnels pour les salariés cadres au forfait jours pour un forfait de 214 jours

Le personnel concerné doit bénéficier d'une rémunération forfaitaire annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel annualisé de son coefficient sur la base d'un forfait annuel de 214 jours travaillés.

Le personnel concerné doit donc bénéficier d'une rémunération annuelle minimum correspondant :
– au minimum conventionnel mensuel de sa catégorie multiplié par 12 ;
– et majoré de 20 %.

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**
  Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.
- **Cadre**
  Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).
- **Coefficient hiérarchique**
  Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.
- **Congés payés**
  Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.
- **Convention collective (CCN)**
  Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.
- **DILA**
  Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.
- **ETAM**
  Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.
- **Extension**
  Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.
- **Forfait jour**
  Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).
- **IDCC**
  Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.
- **Indemnité de licenciement**
  Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.
- **KALI**
  Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.
- **Licence Etalab**
  Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.
- **Minimum conventionnel**
  Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.
- **NAF / APE**
  Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.
- **Période d'essai**
  Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).
- **Préavis**
  Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.
- **Prime d'ancienneté**
  Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.
- **Salaire conventionnel**
  Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.
- **SMIC**
  Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).