

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction  
de l'information  
légale  
et administrative



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail,  
de l'emploi  
et de la santé

Ministère de l'agriculture,  
de l'alimentation,  
de la pêche, de la ruralité  
et de l'aménagement  
du territoire

BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

**FASCICULE N° 2011/4 DU 19 FÉVRIER 2011**

	Pages
Ministère du travail, de l'emploi et de la santé .....	1
Ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire.....	63

MINISTÈRE DU TRAVAIL,  
DE L'EMPLOI ET DE LA SANTÉ

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2011/4

### AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Bâtiment (Auvergne [ETAM])</b> : accord du 13 décembre 2010 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> janvier 2011 .....	4
<b>Bâtiment (Auvergne [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés])</b> : accord du 13 décembre 2010 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 <sup>er</sup> janvier 2011 .....	6
<b>Bâtiment (Auvergne [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés])</b> : accord du 13 décembre 2010 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> janvier 2011 .....	8
<b>Bâtiment (Auvergne [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés])</b> : accord du 13 décembre 2010 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 <sup>er</sup> janvier 2011 .....	10
<b>Bâtiment (Auvergne [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés])</b> : accord du 13 décembre 2010 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> janvier 2011 .....	12
<b>Bâtiment (PACA [ETAM])</b> : accord du 3 novembre 2010 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> mars 2011 .....	14
<b>Bâtiment (PACA [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés])</b> : accord du 3 novembre 2010 relatif aux indemnités de petits déplacements .....	16
<b>Bâtiment (PACA [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés])</b> : accord du 3 novembre 2010 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> mars 2011 .....	18
<b>Bois (travail mécanique, scieries)</b> : accord du 30 septembre 2010 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> novembre 2010 dans l'industrie de la broserie .....	20
<b>Bricolage (vente au détail en libre-service)</b> : accord du 7 décembre 2010 relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> mars 2011 .....	23
<b>Centres de gestion agréés et habilités</b> : accord du 1 <sup>er</sup> décembre 2010 relatif aux rémunérations pour l'année 2011 .....	25
<b>Commerce (détail et gros à prédominance alimentaire)</b> : avenant n° 38 du 8 décembre 2010 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> mars 2011 .....	27
<b>Commerces (Haute-Garonne)</b> : accord du 4 juillet 2010 relatif à l'ouverture des commerces les dimanches et jours fériés .....	29
<b>Habillement et articles textiles (commerce de détail)</b> : accord du 23 novembre 2010 relatif à la répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels .....	31
<b>Hôtellerie de plein air</b> : avenant n° 4 du 14 décembre 2010 à l'accord du 9 mars 2004 relatif à la prévoyance .....	33
<b>Imprimeries (labeur et industries graphiques)</b> : accord du 15 novembre 2010 relatif à la prévoyance .....	35
<b>Instruments à écrire</b> : avenant n° 37 du 22 février 2010 relatif aux salaires minima conventionnels au 1 <sup>er</sup> mars 2010 .....	36
<b>Jeux, jouets (industries)</b> : avenant n° 47 du 7 décembre 2010 relatif à la répartition de la contribution versée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels .....	39
<b>Métallurgie (Rouen et Dieppe)</b> : avenant du 26 novembre 2010 modifiant la convention .....	41
<b>Pompes funèbres</b> : accord du 14 décembre 2010 relatif à la répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels .....	48

	Pages
<b>Promotion-construction</b> : accord du 8 décembre 2010 relatif à la répartition du prélèvement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels .....	50
<b>Propreté (entreprises)</b> : retrait de l'avenant du 12 décembre 2008 paru dans le <i>Bulletin officiel</i> n° 2009-7 .....	52
<b>Télécommunications</b> : accord du 26 novembre 2010 relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels .....	53
<b>Travaux publics (ouvriers, ETAM, cadres)</b> : accord du 5 octobre 2010 relatif aux périodes d'essai des salariés .....	55
<b>Travaux publics (Poitou-Charentes [ouvriers])</b> : accord du 16 décembre 2010 relatif aux barèmes minima pour l'année 2011 .....	57
<b>Travaux publics (Poitou-Charentes [ouvriers, ETAM])</b> : accord du 16 décembre 2010 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2011 .....	59
<b>Travaux publics (Poitou-Charentes [ETAM])</b> : accord du 16 décembre 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 .....	61

Brochure n° 3002

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

**IDCC : 2609. – ETAM**

**ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2010**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2011**  
**(AUVERGNE)**

NOR : ASET1150090M  
IDCC : 2609

Entre :

La CAPEB Auvergne ;

La FFB Auvergne ;

La FLB SCOP BTP Auvergne,

D'une part, et

La CFDT construction et bois ;

La CFE-CGC BTP ;

La CGT-FO BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Auvergne.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Auvergne, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, est fixé comme suit :

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL
A	1 402,13
B	1 488,92
C	1 595,88
D	1 740,68
E	1 919,61
F	2 130,60
G	2 378,83
H	2 689,11

## **Article 2**

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2262-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs, à Paris 15<sup>e</sup>, et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand.

## **Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et de la santé.

Fait à Clermont-Ferrand, le 13 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3193

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

IDCC : 1596. – **Ouvriers**  
**(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)**

ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2010  
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2011  
(AUVERGNE)

NOR : ASET1150094M  
IDCC : 1596

Entre :

La CAPEB Auvergne ;

La FFB Auvergne ;

La FLB SCOP BTP Auvergne,

D'une part, et

La CGT-FO BTP ;

La CFDT Auvergne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

En application du titre VIII, chapitre I<sup>er</sup>, de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 (étendue par arrêtés ministériels des 12 février 1991 et 15 décembre 1992) concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 13 décembre 2010. Il a été fixé, par accord, le barème des indemnités de repas et de petits déplacements pour la région Auvergne (application de l'article 8.18 de la convention collective nationale).

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ de repas	INDEMNITÉ de frais de transport	INDEMNITÉ de trajet
1 A (0 à 10 km)	8,87	0,70	0,59
1 B (0 à 10 km)	8,87	1,60	1,28
2 (10 à 20 km)	8,87	4,71	2,52
3 (20 à 30 km)	8,87	7,43	3,65
4 (30 à 40 km)	8,87	10,28	4,62
5 (40 à 50 km)	8,87	12,98	6,04

**Article 2**

Le présent barème des indemnités de petits déplacements entrera en application à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

### **Article 3**

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2262-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail, la présente décision sera déposée à la direction des relations du travail à Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand. Une extension de cet accord sera demandée.

Fait à Clermont-Ferrand, le 13 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

**Convention collective nationale**  
**BÂTIMENT**  
IDCC : 1596. – **Ouvriers**  
**(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)**

ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2010  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2011  
(AUVERGNE)  
NOR : ASET1150091M  
IDCC : 1596

Entre :  
La FFB Auvergne ;  
La FLB SCOP BTP Auvergne ;  
La CAPEB Auvergne,  
D'une part, et  
La CGT-FO BTP ;  
La CFDT Auvergne,  
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

En application de l'article 12.8 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 13 décembre 2010. Il a été décidé, par accord, d'augmenter les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Auvergne à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

**Article 2**

Les parties signataires ont arrêté au 1<sup>er</sup> janvier 2011 la partie fixe à 387,43 € et la valeur du point à 5,96 €, sauf la position 150 qui est établie à 1 369,58 €.

Elles ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après.

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL (35 heures hebdomadaires)	TAUX HORAIRE minimal
Niveau I Ouvriers d'exécution : – position 1 – position 2	150 170	1 369,58 1 400,63	9,03 9,23
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 490,03	9,82
Niveau III Compagnons professionnels : – position 1 – position 2	210 230	1 639,03 1 758,23	10,81 11,59

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL (35 heures hebdomadaires)	TAUX HORAIRE minimal
Niveau IV			
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	1 877,43	12,38
– position 2	270	1 996,63	13,16

### Article 3

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2262-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail, la présente décision sera déposée à la direction des relations du travail à Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand. Une extension de cet accord sera demandée.

Fait à Clermont-Ferrand, le 13 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

**IDCC : 1597. – Ouvriers  
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)**

**ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2010  
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2011  
(AUVERGNE)**

NOR : ASET1150095M  
IDCC : 1597

Entre :

La FFB Auvergne ;

La FLB SCOP BTP Auvergne ;

La CAPEB Auvergne,

D'une part, et

La CGT-FO BTP ;

La CFDT Auvergne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

En application du titre VIII, chapitre I<sup>er</sup>, de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 (étendue par arrêté ministériel du 8 février 1991) concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 13 décembre 2010. Il a été fixé, par accord, le barème des indemnités de repas et de petits déplacements pour la région Auvergne (application de l'article 8.18 de la convention collective nationale).

*(En euros.)*

ZONE	INDEMNITÉ de repas	INDEMNITÉ de frais de transport	INDEMNITÉ de trajet
1 A (0 à 10 km)	8,87	0,70	0,59
1 B (0 à 10 km)	8,87	1,60	1,28
2 (10 à 20 km)	8,87	4,71	2,52
3 (20 à 30 km)	8,87	7,43	3,65
4 (30 à 40 km)	8,87	10,28	4,62
5 (40 à 50 km)	8,87	12,98	6,04

**Article 2**

Le présent barème des indemnités de petits déplacements entrera en application à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

### **Article 3**

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2262-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail, la présente décision sera déposée à la direction des relations du travail à Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand. Une extension de cet accord sera demandée.

Fait à Clermont-Ferrand, le 13 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale  
**BÂTIMENT**  
IDCC : 1597. – **Ouvriers**  
**(Entreprises occupant plus de 10 salariés)**

ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2010  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2011  
(AUVERGNE)

NOR : ASET1150105M  
IDCC : 1597

Entre :  
La FFB Auvergne ;  
La FLB SCOP BTP Auvergne ;  
La CAPEB Auvergne,

D'une part, et  
La CGT-FO BTP ;  
La CFDT Auvergne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

En application de l'article 12.8 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 13 décembre 2010. Il a été décidé, par accord, d'augmenter les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Auvergne à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

**Article 2**

Les parties signataires ont arrêté au 1<sup>er</sup> janvier 2011 la partie fixe à 387,43 € et la valeur du point à 5,96 €, sauf la position 150 qui est établie à 1 369,58 €.

Elles ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après.

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL (35 heures hebdomadaires)	TAUX HORAIRE minimal
Niveau I Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150	1 369,58	9,03
– position 2	170	1 400,63	9,23
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 490,03	9,82
Niveau III Compagnons professionnels :			
– position 1	210	1 639,03	10,81
– position 2	230	1 758,23	11,59

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL (35 heures hebdomadaires)	TAUX HORAIRE minimal
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	1 877,43	12,38
– position 2	270	1 996,63	13,16

### Article 3

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2262-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail, la présente décision sera déposée à la direction des relations du travail à Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand. Une extension de cet accord sera demandée.

Fait à Clermont-Ferrand, le 13 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3002

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

**IDCC : 2609. – ETAM**

**ACCORD DU 3 NOVEMBRE 2010**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> MARS 2011**  
**(PACA)**

NOR : ASET1150098M  
IDCC : 2609

Entre :

La fédération régionale du bâtiment Provence-Alpes-Côte d'Azur ;

L'union régionale CAPEB Provence-Alpes-Côte d'Azur ;

La fédération SCOP BTP Provence-Alpes-Côte d'Azur-Corse,

D'une part, et

La section régionale du bâtiment et des travaux publics FO Provence-Alpes-Côte d'Azur ;

L'union régionale BATIMAT-TP CFTC PACA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2011, est fixé comme suit :

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL
A	1 410
B	1 517
C	1 610
D	1 795
E	1 902
F	2 218
G	2 430
H	2 680

En application de l'article 2 de l'avenant n° 2 du 26 septembre 2007 à la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006, le salaire minimum conventionnel correspondant à la qualification de l'ETAM ayant conclu une convention de forfait en jours est majoré de 15 %.

#### **Article 2**

Conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs, à Paris 15<sup>e</sup>, et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

#### **Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique.

Fait à Aix-en-Provence, le 3 novembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

**Convention collective nationale**  
**BÂTIMENT**  
IDCC : 1596. – **Ouvriers**  
**(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)**

Brochure n° 3258

**Convention collective nationale**  
**BÂTIMENT**  
IDCC : 1597. – **Ouvriers**  
**(Entreprises occupant plus de 10 salariés)**

ACCORD DU 3 NOVEMBRE 2010  
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS  
(PACA)

NOR : ASET1150099M  
IDCC : 1596, 1597

Entre :

La fédération régionale du bâtiment Provence-Alpes-Côte d'Azur ;

La fédération PACA et Corse SCOP BTP ;

L'union régionale CAPEB Provence-Alpes-Côte d'Azur,

D'une part, et

La section régionale Provence-Côte d'Azur-Corse du bâtiment et des travaux publics FO ;

L'union régionale des syndicats construction et bois CFDT ;

L'union régionale BATIMAT-TP CFTC PACA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

A compter du 1<sup>er</sup> mars 2011, les indemnités de petits déplacements concernant les ouvriers du bâtiment de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, employés par les entreprises du bâtiment visées et non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, seront fixées comme suit :

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ de repas	INDEMNITÉ de frais de transport	INDEMNITÉ de trajet
1 (0 à 10 km)	9,15	2,80	1,88
2 (10 à 20 km)	9,15	4,83	3,00
3 (20 à 30 km)	9,15	6,46	4,07
4 (30 à 40 km)	9,15	8,44	5,39
5 (40 à 50 km)	9,15	11,08	6,41

Conformément à l'accord régional du 13 avril 1995, la zone 1 A est supprimée dans toute la région.

L'indemnité de frais de transport et l'indemnité de frais de trajet sont appliquées de 0 à 10 km.

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs, à Paris 15<sup>e</sup>, et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique.

Fait à Aix-en-Provence, le 3 novembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale  
**BÂTIMENT**  
IDCC : 1596. – **Ouvriers**  
**(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)**

---

Brochure n° 3258

Convention collective nationale  
**BÂTIMENT**  
IDCC : 1597. – **Ouvriers**  
**(Entreprises occupant plus de 10 salariés)**

---

ACCORD DU 3 NOVEMBRE 2010  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> MARS 2011  
(PACA)

NOR : ASET1150096M  
IDCC : 1596, 1597

---

Entre :

La fédération régionale du bâtiment Provence-Alpes-Côte d'Azur ;

La fédération PACA et Corse SCOP BTP ;

L'union régionale CAPEB Provence-Alpes-Côte d'Azur,

D'une part, et

La section régionale Provence-Côte d'Azur-Corse du bâtiment et des travaux publics FO ;

L'union régionale BATIMAT-TP CFTC PACA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

En application des articles 12.8 et 12.9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées et non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, les parties ci-dessus désignées se sont réunies et ont déterminé le salaire mensuel minimal des ouvriers du bâtiment de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (des entreprises visées et non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962) applicable.

**Article 2**

Pour la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, les parties signataires du présent accord ont fixé au 1<sup>er</sup> mars 2011, pour l'ensemble des coefficients :

- la partie fixe (PF) à 213,43 € ;
- la valeur du point (VP) à 7,189 €.

**Article 3**

Par dérogation aux valeurs définies ci-dessus, le salaire correspondant au coefficient 150 est fixé au 1<sup>er</sup> mars 2011 à 1 383 € pour un horaire de 151,67 heures mensuel.

En conséquence, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur s'établit comme indiqué dans le tableau ci-après :

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE mensuel minimal (pour 35 heures hebdomadaires)	TAUX HORAIRE minimal
Niveau I Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150	1 383,00	9,118
– position 2	170	1 435,56	9,465
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 543,40	10,176
Niveau III Compagnons professionnels :			
– position 1	210	1 723,12	11,361
– position 2	230	1 866,90	12,309
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	2 010,68	13,257
– position 2	270	2 154,46	14,205

Il est rappelé qu'aucun salaire ne doit être inférieur au Smic, correspondant à l'horaire appliqué.

Le taux horaire du Smic depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010 est de 8,86 €.

#### Article 4

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs, à Paris 15<sup>e</sup>, et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

#### Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique.

Fait à Aix-en-Provence, le 3 novembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3041

**Convention collective nationale**

**IDCC : 158. – TRAVAIL MÉCANIQUE DU BOIS, DES SCIERIES,  
DU NÉGOCE ET DE L'IMPORTATION DES BOIS**

**ACCORD DU 30 SEPTEMBRE 2010**  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> NOVEMBRE 2010  
DANS L'INDUSTRIE DE LA BROSSE

NOR : ASET1150081M  
IDCC : 158

Entre :  
La FFB,  
D'une part, et  
La FG FO ;  
La FNCB CFDT,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application*

Les dispositions du présent accord concernent les personnels des entreprises de la branche « Brosse » (code APE 32.91Z) :

32.91Z. – Fabrication d'articles de brosse : fabrication de balais, de pinceaux et de brosses, même constituant des parties de machines, de balais mécaniques pour emploi à la main, de balais à franges et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux et de tampons à peindre, de raclettes en caoutchouc et d'autres brosses, balais, balayettes, etc., la fabrication de brosses à habits et à chaussures.

**Article 2**

*Grille des salaires minima mensuels « ouvriers et collaborateurs »  
applicable au 1<sup>er</sup> novembre 2010*

Les salaires minima mensuels applicables dans l'industrie de la brosse, pour un horaire mensuel de 151,67 heures, sont fixés, au 1<sup>er</sup> novembre 2010, aux valeurs suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE
I	140	1 343,77 (1)
	150	1 376,00
	160	1 383,00
II	175	1 399,00
	185	1 410,00
	195	1 423,00

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE
III	210	1 465,00
	225	1 521,00
	240	1 616,00
IV	250	1 678,00
	270	1 808,00
	295	1 971,00
V	310	2 074,00
	330	2 197,00
	360	2 393,00
(1) Montant porté au niveau du Smic au 1 <sup>er</sup> janvier dès la première réunion de la commission paritaire en 2011.		

### Article 3

#### *Grille des primes mensuelles d'ancienneté « ouvriers et collaborateurs » applicable au 1<sup>er</sup> novembre 2010*

A compter du 1<sup>er</sup> novembre 2010, la prime mensuelle d'ancienneté s'établit comme suit, pour un horaire mensuel de 151,67 heures, pour les ouvriers et collaborateurs :

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT DES PRIMES MENSUELLES D'ANCIENNETÉ SELON L'ANCIENNETÉ				
	3 à 6 ans	6 à 9 ans	9 à 12 ans	12 à 15 ans	15 ans et +
140	31,60	63,21	94,81	126,41	158,01
150	31,82	63,63	95,45	127,26	159,08
160	32,03	64,05	96,08	128,11	160,14
175	32,36	64,72	97,08	129,44	161,80
185	32,51	65,02	97,54	130,05	162,56
195	34,33	68,66	102,99	137,32	171,65
210	36,97	73,93	110,90	147,86	184,83
225	39,60	79,20	118,81	158,41	198,01
240	42,24	84,48	126,71	168,95	211,19
250	44,03	88,05	132,08	176,10	220,13
270	47,54	95,08	142,62	190,16	237,70
295	51,93	103,87	155,80	207,74	259,67
310	54,57	109,14	163,71	218,28	272,85
330	59,09	116,17	174,26	232,34	290,43
360	63,39	126,78	190,16	253,55	319,94

### Article 4

#### *Grille des salaires minima mensuels « cadres » applicable au 1<sup>er</sup> novembre 2010*

Pour les cadres, les appointements mensuels minima applicables dans l'industrie de la broserie sont fixés, au 1<sup>er</sup> novembre 2010, aux valeurs suivantes :

(En euros.)

POSITION	APPOINTEMENT MENSUEL MINIMUM
IA	2 249
IB	2 640



POSITION	APPOINTEMENT MENSUEL MINIMUM
IC	2 952
IIA	3 180
IIB	3 327
IIC	3 454
IIIA	3 673
IIIB	3 937

## Article 5

### *Egalité salariale hommes-femmes*

Les parties signataires, en application des dispositions des articles L. 2241-3, L. 2241-9, L. 2241-10, L. 2241-11 et L. 2241-12 du code du travail, conviennent que la présente négociation visera également à programmer des mesures permettant de supprimer, et ce avant le 31 décembre 2010, les éventuels écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, et dont le diagnostic est actuellement en cours de finalisation.

## Article 6

### *Dispositions diverses*

#### 6.1. Clause de sauvegarde

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

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

#### 6.2. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### 6.3. Adhésion

Toute organisation syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article L. 2261-3 du code du travail.

#### 6.4. Dénonciation, révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales. Il pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter du préavis.

## Article 7

### *Force obligatoire de l'accord*

Les accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

Fait à Paris, le 30 septembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3232

**Convention collective nationale**

IDCC : 1606. – **BRICOLAGE**  
**(Vente au détail en libre-service)**

ACCORD DU 7 DÉCEMBRE 2010  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> MARS 2011

NOR : ASET1150087M

IDCC : 1606

Entre :

La FMB,

D'une part, et

La CSFV CFTC,

D'autre part

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Objet*

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minimaux applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du bricolage et de définir les mesures susceptibles de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

**Article 2**

*Grille des salaires minimaux*

Les rémunérations contenues dans cette grille correspondent à la durée légale de travail en vigueur. Elles seront réduites proportionnellement pour les durées de travail inférieures. Il en sera de même pour toute suspension du contrat de travail ayant entraîné le non-paiement du salaire.

*Employés*

*(En euros.)*

NIVEAU	DEGRÉ	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute garantie
I	B	120	1 377
II	C	140	1 382
	D	150	1 392
	E	160	1 403
III	F	190	1 428
	G	200	1 484

### *Agents de maîtrise*

(En euros.)

NIVEAU	DEGRÉ	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION mensuelle brute garantie
IV	H	220	1 603
	I	250	1 675
	J	280	1 756

### *Cadres*

(En euros.)

NIVEAU	DEGRÉ	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute garantie par l'application d'une garantie mensuelle de 8 %	RÉMUNÉRATION ANNUELLE
V	K	320	2 284	28 550
	L	400	2 385	29 812
	M	500	2 664	33 300
	N	600	2 867	35 837

### **Article 3**

#### *Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Les parties au présent accord de salaire entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Il est rappelé que les parties au présent accord ont ouvert des négociations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Après avoir examiné le rapport de branche sur la situation économique et sociale de la branche du bricolage en 2009 qu'a communiqué la FMB, dans le cadre de la présente négociation, les partenaires sociaux constatent que les écarts de rémunération sur les salaires moyens entre les hommes et les femmes concernent plus particulièrement les cadres.

Des négociations sont en cours et les parties prévoient d'examiner et d'analyser les passages des salariés de la filière caisse à la filière vente, de les dénombrer et de suivre leur évolution et de les encourager.

Les parties rappellent également aux entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier que les différences de rémunération entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, cela conformément aux dispositions de l'article L. 2242-7 du code du travail.

### **Article 4**

#### *Date d'application*

Le présent accord s'applique le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1<sup>er</sup> mars 2011.

### **Article 5**

#### *Publicité*

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail en un exemplaire original signé des parties et en un exemplaire sur support électronique.

### **Article 6**

#### *Extension*

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la FMB étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 7 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3312

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2316. – CENTRES DE GESTION**  
**AGRÉÉS ET HABILITÉS**

**ACCORD DU 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2010**  
**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS POUR L'ANNÉE 2011**

NOR : ASET1150082M  
IDCC : 2316

Entre :

La FFCGEA,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FIECI CFE-CGC ;

La FEC FO ;

La F3C CFDT ;

La FSE CGT,

D'autre part,

En application des dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail et de l'article 119.2 de la convention collective nationale des centres de gestion agréés et habilités, la commission paritaire s'est réunie pour négocier les rémunérations et a convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Rémunération minimale annuelle 2011*

Les minima sont réévalués de 1,6 %. Les parties adoptent la grille des salaires suivante pour le personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des centres de gestion agréés et habilités.

La nouvelle grille négociée annule et remplace la précédente.

Elle est applicable sur l'ensemble de l'année 2011, pour un temps plein base 35 heures.

*(En euros.)*

CAT.	STATUT	EMPLOI	DÉBUTANT	EXPÉRIMENTÉ	CONFIRMÉ	RÉFÉRENT
A	E	Employé		16 746		
B	E	Secrétaire	16 964	17 183	18 158	
		Assistant (filière adhérents-clients)	16 964	17 402	18 716	
		Assistant (filière services internes)	16 964	17 183	18 158	
C	E	Technicien	17 301	18 295	20 501	22 745
		Technicien gestionnaire	17 301	18 867	20 840	23 763
		Assistant de direction	17 301	18 867	21 070	24 147

CAT.	STATUT	EMPLOI	DÉBUTANT	EXPÉRIMENTÉ	CONFIRMÉ	RÉFÉRENT
D1 (*)	E	Conseiller 1	20 758	22 361	28 286	32 828
		Chargé de développement (filiale adhérents-clients) 1	22 318	24 129	29 094	33 050
		Contrôleur interne 1	22 098	22 921	28 762	33 836
		Chargé de développement (filiale services internes) 1	20 758	21 714	27 643	32 141
D2 (*)	C	Conseiller 2	20 852	25 344	34 113	36 207
		Chargé de développement (filiale adhérents-clients) 2	22 385	26 917	34 113	36 883
		Contrôleur interne 2	22 166	25 794	34 291	37 448
		Chargé de développement (filiale services internes) 2	20 852	25 569	34 504	36 096
E	C	Conseil expert	23 798	27 592	34 113	36 207
		Chargé de mission	21 618	23 265	34 113	36 207
F	C	Responsable de groupe	24 253	27 817	34 113	36 650
		Directeur de service	31 920	34 897	40 060	45 226

## Article 2

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

Il est rappelé que, en vertu des articles L. 3221-1 et suivants du code du travail, tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

La rémunération minimale annuelle fixée dans ce présent avenant est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3305

Convention collective nationale  
IDCC : 2216. – **COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS  
À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE**

AVENANT N° 38 DU 8 DÉCEMBRE 2010  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> MARS 2011

NOR : ASET1150088M  
IDCC : 2216

PRÉAMBULE

Réunis en commission paritaire nationale dans le cadre de la négociation annuelle des salaires minima conventionnels pour l'année 2011, les partenaires sociaux ont procédé à l'examen des données sociales et économiques, issues notamment du rapport annuel de branche au 31 décembre 2009 et des statistiques nationales de l'Insee, ainsi qu'à l'examen des évolutions législatives et réglementaires intervenues.

Malgré les constats en découlant, les partenaires sociaux signataires, désireux de disposer d'un accord collectif fixant les salaires minima conventionnels à un niveau au moins égal au Smic horaire pour le premier niveau de classification, tout en différenciant les différents niveaux, conviennent de la grille ci-après. Ils manifestent également leur volonté de chercher à renforcer lors des années ultérieures les écarts entre les salaires minima conventionnels applicables.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Objet de l'avenant*

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises incluses dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001.

**Article 2**

*Barème des salaires minima mensuels bruts garantis (SMMG)  
pour un temps de travail effectif de 151,67 heures et un temps de pause de 7,58 heures*

*(En euros.)*

NIVEAU	TAUX horaire	MENSUEL (151,67 heures)	PAUSE (5% de 151,67 h, soit 7,58 h)	SMMG
Niveau I				
A (6 premiers mois)	9,00	1 365,03	68,22	1 433,25
B (après 6 mois)	9,03	1 369,58	68,45	1 438,03
Niveau II				
A (6 premiers mois)	9,02	1 368,06	68,37	1 436,44
B (après 6 mois)	9,09	1 378,68	68,90	1 447,58
Niveau III				
A (12 premiers mois)	9,10	1 380,20	68,98	1 449,18
B (après 12 mois)	9,23	1 399,91	69,96	1 469,88
Niveau IV				
A (24 premiers mois)	9,27	1 405,98	70,27	1 476,25
B (après 24 mois)	9,81	1 487,88	74,36	1 562,24

NIVEAU	TAUX horaire	MENSUEL (151,67 heures)	PAUSE (5% de 151,67 h, soit 7,58 h)	SMMG
Niveau V	10,44	1 583,43	79,14	1 662,57
Niveau VI	11,04	1 674,44	83,68	1 758,12
Niveau VII	14,39	2 182,53	109,08	2 291,61
Niveau VIII	19,35	2 934,81	146,67	3 081,49
Niveau IX	Cadres dirigeants			

### Article 3

#### *Salaires minima annuels garantis pour 216 jours de travail par an*

Le salaire minimum annuel garanti pour 216 jours de travail par an, incluant la journée de solidarité prévue aux articles L. 3133-7 et suivants du code du travail, est fixé comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM annuel garanti
VII	30 937,00
VIII	41 600,00

Pour les cadres à temps complet dont le temps de travail est décompté dans le cadre d'un forfait annuel en jours, et lorsque le nombre de jours travaillés est inférieur à 216 en application d'un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, le salaire minimum mensuel garanti ne peut être inférieur à celui figurant au tableau de l'article 2 ci-dessus pour le niveau correspondant.

### Article 4

#### *Entrée en vigueur*

Le barème qu'il fixe est applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, et au plus tôt le 1<sup>er</sup> mars 2011.

### Article 5

#### *Publicité*

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction des relations du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

### Article 6

#### *Extension*

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 8 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

SNNSPA ;  
FCD.

#### **Syndicats de salariés :**

CSFV CFTC ;  
FS CFTD ;  
FGTA FO ;  
FAA CFE-CGC.

**Accord professionnel**

**COMMERCES  
(Haute-Garonne)**

**ACCORD DU 4 JUILLET 2010  
RELATIF À L'OUVERTURE DES COMMERCES LES DIMANCHES ET JOURS FÉRIÉS  
(HAUTE-GARONNE)**

NOR : ASET1150072M

Entre :

La CGPME 31 ;

Le MEDEF Haute-Garonne ;

L'UPA Haute-Garonne,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

L'UD FO Haute-Garonne,

D'autre part,

et sous l'égide du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Haute-Garonne ;

avec le président de l'association des maires de la Haute-Garonne et la mairie de Toulouse,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les organisations patronales reconnaissent la représentativité syndicale, auprès de leurs salariés, des organisations syndicales signataires de la présente convention.

Les signataires du présent accord affirment qu'ils sont opposés à l'ouverture des magasins le dimanche et qu'il convient de respecter le repos dominical des employés du commerce.

Néanmoins, afin de satisfaire la clientèle, d'éviter une concurrence déloyale et de prendre en considération la consultation organisée par le conseil départemental du commerce, qui a recueilli l'accord des représentants des entreprises de la distribution, ils conviennent des dispositions suivantes :

**Article 1<sup>er</sup>**

A titre exceptionnel pour l'année 2011, les commerces de la Haute-Garonne qui en feront la demande au maire de leur commune, telle que prévue par l'article du L. 3132-26 code du travail, auront la possibilité d'ouvrir les dimanches 11 et 18 décembre 2011 à condition :

- de ne faire appel qu'au volontariat ;
- de respecter les amplitudes d'ouverture suivantes pour ces dimanches : 9 heures à 19 heures ou 10 heures d'amplitude maximum, sans ouvrir au-delà de 19 heures ;
- d'appliquer l'interruption habituelle pour le déjeuner, qui sera de 30 minutes minimum ;
- de fermer tous les jours fériés légaux d'ici à la fin de 2011, sauf le jeudi 2 juin, le mardi 1<sup>er</sup> et le vendredi 11 novembre 2011 qui pourront être ouverts.

Ces possibilités d'ouverture excluent tous les autres dimanches d'ici à la fin de l'année.



## **Article 2**

Les apprentis ne pourront pas travailler ces journées d'ouvertures exceptionnelles.

## **Article 3**

Aucune pression, aucune sanction ne pourra être exercée ou prise à l'encontre des salariés qui refuseront de travailler les dimanches 11 et 18 décembre 2011.

## **Article 4**

Les heures de travail effectuées ces dimanches seront rémunérées selon un taux horaire égal au double du taux horaire habituel.

## **Article 5**

Les dispositions du code du travail concernant notamment l'interruption du travail à l'occasion du repas ou l'amplitude de la durée du travail seront naturellement applicables. Notamment l'interruption pour le déjeuner citée au 1<sup>er</sup> article ne dépassera pas 2 heures.

L'amplitude d'ouverture citée à l'article 1<sup>er</sup> ne saurait faire échec aux règles applicables spécifiquement à chaque établissement, suivant accord de branche ou convention collective propre à chaque entreprise, en matière de durée et amplitude journalière de travail de leurs salariés.

## **Article 6**

Un repos compensateur, égal à la durée du travail effectué ces dimanches, devra être obligatoirement donné au salarié concerné à sa demande, soit dans la semaine suivant l'ouverture, soit avant le 15 février 2012 pour l'année 2011.

Pour cela, l'employeur devra afficher dans son établissement, suivant accord de branche ou convention collective propre à chaque entreprise, les modalités de prise du repos compensateur, en communiquer le double aux services de la DDTE qui en contrôleront le respect. Ce repos compensateur constituera donc un droit à congé rémunéré (application de l'article L. 3132-27 du code du travail).

## **Article 7**

Ces dispositions sont également applicables au personnel d'encadrement.

## **Article 8**

En ce qui concerne la rémunération, le repos compensateur et plus généralement toutes les dispositions concernant les relations du travail dans l'entreprise, cet accord ne se substitue pas aux accords d'entreprise ou conventionnels plus favorables.

## **Article 9**

Ces dispositions ne concernent pas les entreprises qui n'emploient pas de salariés.

## **Article 10**

En cas de non-respect du présent accord, les organisations syndicales signataires pourront se constituer partie civile à l'encontre des contrevenants.

## **Article 11**

Les parties signataires conviennent de se rencontrer, sous l'égide du directeur départemental du travail et de l'emploi de la Haute-Garonne, avant le 1<sup>er</sup> mai 2012 afin de faire le point sur la bonne application de l'accord 2011.

D'ores et déjà, il est convenu qu'aucun dimanche ne sera travaillé durant le 1<sup>er</sup> semestre 2012 sans accord préalable.

## **Conclusion**

Les signataires du présent accord :

- considèrent que cet accord améliore les dispositions du code du travail ;
- affirment à nouveau le caractère volontaire de la participation des salariés à l'activité des 2 dimanches et des 3 jours fériés 2011 ;
- demandent aux consommateurs de prendre conscience du respect des conditions de travail des salariés et du respect de leur repos dominical et de leur vie familiale ;
- demandent aux maires du département de la Haute-Garonne de respecter les dispositions du présent accord et d'en assurer l'affichage en mairie ;
- prient instamment monsieur le préfet de la Haute-Garonne de prendre toutes dispositions réglementaires permettant l'application intégrale du présent accord.

Fait à Toulouse, le 4 juillet 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3241

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1483. – COMMERCE DE DÉTAIL DE L'HABILLEMENT  
ET DES ARTICLES TEXTILES**

**ACCORD DU 23 NOVEMBRE 2010**

**RELATIF À LA RÉPARTITION DE LA CONTRIBUTION AU FONDS PARITAIRE  
DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS**

NOR : ASET1150084M

IDCC : 1483

**PRÉAMBULE**

S'inscrivant dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie, un accord national interprofessionnel a été conclu le 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels.

Afin d'assurer l'efficacité du système de formation professionnelle et favoriser la qualification et la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (ci-après dénommé FPSPP) a été mis en place.

Le financement du FPSPP, à la charge des entreprises, repose sur une contribution égale à un pourcentage de la participation obligatoire des entreprises à la formation (plan de formation, professionnalisation et congé individuel de formation). Ce pourcentage, compris entre 5 % et 13 %, est fixé chaque année par arrêté ministériel (art. L. 6331-19 du code du travail).

Les sommes dues à ce titre par les entreprises relevant du présent accord sont versées à AGEFOS PME, organisme paritaire collecteur agréé désigné par la branche.

La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie prévoit que la contribution au financement du FPSPP peut faire l'objet d'une répartition sur les financements dus au titre du plan de formation et de la professionnalisation selon des modalités définies par accord collectif de branche.

Afin de préserver les équilibres existants entre, d'une part, les différentes sources de financement et, d'autre part, les besoins des entreprises en matière de plan de formation et de professionnalisation, les signataires ont décidé de conclure le présent accord dont l'objet est de déterminer la répartition de la contribution versée au FPSPP, au titre du plan de formation et de la professionnalisation, dans le cadre du taux fixé chaque année par arrêté ministériel, pour les entreprises relevant du champ d'application déterminé à l'article 1<sup>er</sup>.

C'est dans ces conditions qu'il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application*

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises soumises à la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au *Journal officiel* sous le numéro 3241 (code IDCC 1483).

**Article 2**

*Modalités de répartition de la contribution au FPSPP*

Le montant de la contribution au FPSPP est réparti de la manière suivante entre la contribution des entreprises au financement du plan de formation et la contribution au financement de la professionnalisation :

- 60 % du montant de la contribution des entreprises au financement du FPSPP au titre du plan de formation ;
- 40 % du montant de la contribution des entreprises au financement du FPSPP au titre de la professionnalisation.

### **Article 3**

#### *Durée. – Entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2011. Les signataires du présent accord conviennent de faire un bilan avant la fin de l'année civile précédant la collecte suivante et de réexaminer, le cas échéant, la répartition de la contribution au FPSPP.

Les parties conviennent que le présent accord constitue un accord normatif de branche ; par conséquent, aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

### **Article 4**

#### *Notification et dépôt*

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

Il sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 23 novembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

CNDL ;

FNH.

#### **Syndicats de salariés :**

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

Brochure n° 3271

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1631. – HÔTELLERIE DE PLEIN AIR**

**AVENANT N° 4 DU 14 DÉCEMBRE 2010**  
**À L'ACCORD DU 9 MARS 2004 RELATIF À LA PRÉVOYANCE**

NOR : ASET1150075M

IDCC : 1631

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux de la branche HPA, réunis en commission mixte paritaire, sont convenus de compléter et de modifier l'accord professionnel relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire du 9 mars 2004, par les dispositions ci-dessous énoncées.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application*

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> de l'accord national du 9 mars 2004 par référence à l'article 1.1 de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 2 juin 1993 modifié par l'avenant n° 3 du 25 octobre 1995 étendu.

**Article 2**

*Mise à jour du tableau récapitulatif des durées d'indemnisation  
« Maintien de salaire » en cas d'incapacité temporaire de travail*

Suite aux dispositions de l'article 3 de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 et de l'article 4 de l'avenant n° 2 du 21 juillet 2009 portant modifications de l'accord collectif national du 9 mars 2004 susvisé, le tableau récapitulatif des durées d'indemnisation en cas d'incapacité temporaire de travail figurant à l'article 4.2.3 « Maintien de salaire » prévues à l'accord collectif national du 9 mars 2004 est modifié en conséquence et remplacé par le tableau suivant :

ANCIENNETÉ DANS LA BRANCHE	DURÉE TOTALE D'INDEMNISATION
Moins de 6 ans (1)	60 jours
6 à 10 ans révolus	80 jours
11 à 15 ans révolus	100 jours
16 à 20 ans révolus	120 jours
21 à 25 ans révolus	140 jours
26 à 30 ans révolus	160 jours
31 ans et plus	180 jours
(1) La garantie « Maintien de salaire » est ouverte aux salariés après 1 an d'ancienneté dans la branche, sauf s'il s'agit de suites ou conséquences d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (pas d'ancienneté requise).	

### Article 3

#### *Modification portant sur les garanties rentes en cas d'arrêt de travail*

Suite aux dispositions légales portant modifications des règles relatives à la conversion de la pension d'invalidité en pension de vieillesse, l'alinéa 2 de l'article 4.3.4 « Durée des prestations » relatif aux garanties rentes en cas d'arrêt de travail, prévu par l'accord national professionnel du 9 mars 2004 susvisé, est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

- « Le versement cesse :
- à la liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale ;
  - à la date où le bénéficiaire cesse de percevoir une rente d'invalidité de la sécurité sociale (pour la garantie invalidité) ;
  - à la date où le taux d'incapacité accident de travail ou maladie professionnelle devient inférieur à 33 % (pour la garantie incapacité permanente) ;
  - à la date de liquidation effective de la pension de vieillesse allouée en cas d'incapacité au travail. »

### Article 4

#### *Date d'effet, dépôt, extension*

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1<sup>er</sup> janvier 2010.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 14 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FNHPA.

#### **Syndicats de salariés :**

INOVA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CSFV CFTC ;

FGTA FO ;

CGT.

Brochure n° 3138

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 184. – IMPRIMERIES DE LABEUR**  
**ET INDUSTRIES GRAPHIQUES**

---

ACCORD DU 15 NOVEMBRE 2010  
RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1150079M  
IDCC : 184

Entre :  
L'UNIC ;  
Le GMI,

D'une part, et  
La F3C CFDT ;  
La FC CFTC ;  
La fédération du livre CGT-FO ;  
La CFE-CGC industries polygraphiques,

D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Cotisations. – Taux d'appel*

Compte tenu des résultats techniques du régime prévoyance, le taux d'appel des cotisations non cadres est fixé à 90 % du taux conventionnel.

**Article 2**

*Clause d'examen annuel*

La commission paritaire se réunit annuellement afin d'analyser la situation de l'ensemble du régime prévoyance conventionnel non cadres.

Les parties signataires s'engagent à prendre les mesures nécessaires pour assurer l'équilibre de ce régime, sans baisse des prestations, et ce tant que le taux d'appel n'a pas été rétabli à hauteur de 100 % du taux conventionnel.

**Article 3**

*Date d'application de l'accord*

Le présent accord est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3171

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 715. – INSTRUMENTS À ÉCRIRE**  
**ET INDUSTRIES CONNEXES**

**AVENANT N° 37 DU 22 FÉVRIER 2010**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS AU 1<sup>ER</sup> MARS 2010**

NOR : ASET1150085M  
IDCC : 715

Les parties signataires conviennent de revaloriser les minima conventionnels garantis tels que résultant de l'avenant n° 36 du 17 février 2009.

Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération. A cet effet, elles rappellent tout particulièrement qu'au titre des articles L. 3221-2 et L. 3221-5 du code du travail :

- les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes ;
- les disparités de rémunération ne doivent pas, pour un même travail ou un travail de salaire égal, être fondés sur les appartenances des salariés à l'un ou l'autre sexe ;
- les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux travailleurs des deux sexes.

Elles conviennent également de se revoir le 30 juin 2010 dans le cadre d'une réunion paritaire intersecteurs papiers-cartons et SGIEIC pour délimiter les contours de ce que pourrait être un accord professionnel relatif à l'égalité professionnelle.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Minima conventionnels*

1. La grille des salaires mensuels minima conventionnels est revalorisée comme suit à compter du 1<sup>er</sup> mars 2010 :

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL minimum conventionnel
1 000	1 344
1 020	1 368
1 040	1 412
1 060	1 461
1 080	1 512
1 100	1 561
1 125	1 637
1 150	1 745
1 175	1 852
1 200	1 960
1 225	2 063

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL minimum conventionnel
1 250	2 170
1 300	2 303
1 350	2 535
1 500	3 168
1 700	4 013
1 900	4 854
2 200	6 122

2. La base de calcul pour la prime d'ancienneté visée à l'article 8 de l'annexe I « Collaborateurs » est revalorisée à 7,10 € à compter du 1<sup>er</sup> mars 2010.

3. La valeur de l'indemnité de panier de nuit visée à l'article 5 de l'annexe I « Collaborateurs » est revalorisée à 10,65 € à compter du 1<sup>er</sup> mars 2010.

## Article 2

### *Salaires minima garantis des salariés cadres*

Le principe de garantie conventionnelle du salaire mensuel ne permet pas de tenir compte des pratiques salariales souvent retenues pour les salariés cadres qui perçoivent un fixe mensuel auquel s'ajoute une part variable dont la périodicité de versement est autre que mensuelle.

Afin de préserver cette spécificité et d'appliquer le principe de garantie conventionnel de salaire, il est prévu que ces salariés auront la garantie de percevoir annuellement, comme tous les salariés, au minimum 12 fois le salaire mensuel minimal garanti correspondant à leur coefficient. Mensuellement, ils seront en outre assurés de percevoir un salaire mensuel égal au minimum à 90 % du salaire mensuel conventionnel correspondant à leur coefficient <sup>(1)</sup>. Cette disposition spécifique ne peut en aucun cas remettre en cause les accords et avantages existants au sein des entreprises, et notamment la prime dite de treizième mois.

Il est prévu en outre que les salariés cadres confirmés, positionnés dès le coefficient 1350 de la grille, percevront annuellement un minimum de 34 620 € bruts toutes primes comprises.

Le présent article est applicable jusqu'au 31 décembre 2011. Avant cette échéance, les parties signataires conviennent de se revoir pour dresser un bilan de son application et convenir d'une prorogation.

## Article 3

### *Durée et révision de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord sera déposé auprès des services compétents en application du code du travail.

La partie patronale s'attachera à obtenir son extension.

Fait à Paris, le 22 février 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

SGIEIC.

#### **Syndicats de salariés :**

FCE CFDT ;

FPC FO ;

FFSCEGA CFTC ;

FNSCIC CFE-CGC.

(1) Exemple : pour un coefficient 1300 bénéficiant de bonus dont la périodicité de versement est trimestrielle, le salaire minimum mensuel garanti est de 2 073 €. A cela s'ajoute une garantie annuelle de rémunération égale à 27 636 €.



## ANNEXE

---

### **Extrait de procès-verbal**

Les partenaires sociaux conviennent de se retrouver le 17 juin 2010 pour envisager, par voie d'avenant, une modification de l'accord professionnel relatif aux classifications du 28 octobre 2002 visant le coefficient 1000 et prévoyant d'en limiter l'application dans le temps pour les salariés concernés.

En outre, la délégation patronale s'engage à s'associer aux négociations intersecteurs papiers-cartons portant sur l'égalité professionnelle et la santé, sécurité au travail.

Brochure n° 3130

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1607. – INDUSTRIES DES JEUX, JOUETS,  
ARTICLES DE FÊTES ET ORNEMENTS DE NOËL,  
ARTICLES DE PUÉRICULTURE ET VOITURES D'ENFANTS,  
MODÉLISME ET INDUSTRIES CONNEXES**

**AVENANT N° 47 DU 7 DÉCEMBRE 2010**  
RELATIF À LA RÉPARTITION DE LA CONTRIBUTION  
VERSÉE AU FONDS PARITAIRE DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

NOR : ASET1150074M  
IDCC : 1607

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux réaffirment que la formation professionnelle reste l'une des priorités de la branche puisque c'est un des moyens de mettre en concordance les besoins d'évolution nécessaires aux salariés et aux entreprises.

Ils rappellent qu'en application de l'article L. 6332-19 du code du travail, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est alimenté notamment par les sommes correspondant à un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de la participation des employeurs au titre du plan de formation et de la professionnalisation calculée dans les conditions définies par les articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail. Ce pourcentage sera fixé chaque année par arrêté ministériel, sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national interprofessionnel.

Les sommes dues à ce titre par les entreprises appliquant la convention collective des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes sont versées à l'OPCA de la branche.

Les partenaires sociaux soulignent que le choix de la répartition de ladite contribution a été effectué en tenant compte des spécificités de la branche, notamment celle résultant de l'activité saisonnière.

Les signataires du présent accord, constituant le 47<sup>e</sup> avenant à ladite convention collective, conviennent de ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Règles d'imputation pour l'année 2011*

La somme globale due par les entreprises de moins de 10 salariés et de 10 salariés et plus en vue du financement du FPSPP calculée sur la base de leurs contributions au plan de formation et à la professionnalisation sera répartie à parts différenciées et s'imputera donc à hauteur de :

- 45 % au titre du plan de formation ;
- 55 % au titre de la professionnalisation.

**Article 2**

*Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une année.

**Article 3**

Les entreprises ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord.

**Article 4**

*Date d'effet*

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2011.

## **Article 5**

### *Dépôt. – Extension*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes en un nombre suffisant d'exemplaires.

Les parties signataires en demandent l'extension.

Fait à Paris, le 7 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FFIJJ.

#### **Syndicats de salariés :**

FGMM CFDT ;

FCMTM CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FG FO.

**Convention collective**

**IDCC : 1604. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES  
(Rouen et Dieppe)  
(29 mai 1991)**

*(Bulletin officiel n° 1991-6 bis)*

(Etendue par arrêté du 25 octobre 1991,  
*Journal officiel* du 30 octobre 1991)

---

**AVENANT DU 26 NOVEMBRE 2010**

MODIFIANT LA CONVENTION

NOR : ASET1150086M

IDCC : 1604

---

Entre :

L'UIMM 76,

D'une part, et

La CGT ;

La CFTC ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu d'apporter les modifications suivantes à la convention collective des industries métallurgiques des arrondissements de Rouen et Dieppe du 1<sup>er</sup> juillet 1991 signée le 29 mai 1991.

**Article 1<sup>er</sup>**

L'article 4 « Période d'essai » de l'avenant « Mensuels » est rédigé comme suit :

« Article 4

*Période d'essai*

**1. Objet de la période d'essai**

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La période d'essai s'entend d'une période d'exécution normale du contrat de travail. En conséquence, les éventuelles périodes de suspension du contrat de travail survenant pendant la période d'essai prolongent celle-ci d'une durée identique.

**2. Existence de la période d'essai**

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles doivent figurer expressément dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail.

**3. Durée de la période d'essai**

Les signataires rappellent qu'aucun lien n'existe – ni ne doit être établi – entre les catégories servant à la détermination de la durée des périodes d'essai et la composition des collèges sur la base desquels sont organisées les élections professionnelles.

La durée de la période d'essai est librement fixée de gré à gré par les parties au contrat de travail, sous les réserves suivantes :

- la durée maximale de la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément à la loi ;
- la durée maximale initiale de la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée ne peut être supérieure aux durées suivantes :
  - 2 mois pour les salariés classés aux niveaux I à III (coefficients 140 à 240), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
  - 3 mois pour les salariés classés aux niveaux IV et V (coefficients 255 à 365), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

En application de l'article L. 1243-11, alinéa 3, du code du travail, lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, la relation contractuelle de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée de ce contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat.

En application de l'article L. 1251-38, alinéa 2, du code du travail, lorsque, après une mission de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice embauche le salarié mis à sa disposition par l'entreprise de travail temporaire, la durée des missions effectuées par l'intéressé dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant l'embauche, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat de travail.

En application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, lorsque l'entreprise utilisatrice continue de faire travailler un salarié temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée, et l'ancienneté du salarié, appréciée en tenant compte du premier jour de sa mission au sein de cette entreprise, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

Sans préjudice des trois alinéas précédents, lorsque, au cours des 6 mois précédant son embauche, le salarié a occupé, dans l'entreprise, la même fonction, dans le cadre d'un ou plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou dans celui d'une ou plusieurs missions de travail temporaire, la durée de ces contrats à durée déterminée et celle de ces missions de travail temporaire sont déduites de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

En application de l'article L. 1221-24 du code du travail, en cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

#### 4. Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai du contrat de travail à durée déterminée n'est pas renouvelable.

La période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée des salariés classés aux niveaux I et II (coefficients 140 à 190), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, n'est pas renouvelable.

Sans préjudice de l'alinéa précédent, la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée peut être renouvelée une fois, du commun accord des parties et pour une durée librement fixée de gré à gré entre elles. Toutefois, la durée du renouvellement de la période d'essai ne peut excéder celle de la période d'essai initiale. En tout état de cause, la durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut être supérieure à :

- 3 mois pour les salariés classés au niveau III (coefficients 215 à 240), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 4 mois pour les salariés classés au niveau IV (coefficients 255 à 285), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 5 mois pour les salariés classés au niveau V (coefficients 305 à 365), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

En application de l'article L. 1221-24 du code du travail, lorsque le salarié a été embauché à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite non seulement de la période d'essai initiale, mais encore de la durée du renouvellement éventuel de celle-ci, sans que cela ait pour effet de réduire la durée totale de la période d'essai convenue, renouvellement compris, de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

La période d'essai ne peut être renouvelée que si cette possibilité a été expressément prévue par la lettre d'engagement ou par le contrat de travail.

#### 5. Cessation de la période d'essai

En application de l'article L. 1221-25 du code du travail, la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

En cas d'inobservation par l'employeur de tout ou partie du délai de prévenance, la cessation du contrat de travail intervient, au plus tard, le dernier jour de la période d'essai. Le salarié bénéficie alors d'une indemnité de prévenance dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues s'il avait travaillé pendant la partie du délai de prévenance qui n'a pas été exécutée.

a) Cessation à l'initiative de l'employeur

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard du salarié, un délai de prévenance dont la durée ne peut être inférieure aux durées suivantes :

- 48 heures au cours du premier mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Ces délais de prévenance sont applicables au contrat de travail à durée déterminée lorsque la durée de la période d'essai convenue est d'au moins 1 semaine.

Lorsque le délai de prévenance est d'au moins 2 semaines, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi, en une ou plusieurs fois, en accord avec l'employeur, pour les durées suivantes :

- 25 heures pour un délai de prévenance de 2 semaines ;
- 50 heures pour un délai de prévenance de 1 mois.

Ces absences n'entraînent pas de réduction de salaire. Elles cessent d'être autorisées dès que l'intéressé a trouvé un emploi. Les heures peuvent, avec l'accord de l'employeur, être bloquées.

Après 45 jours de période d'essai, le salarié dont le contrat de travail a été rompu par l'employeur et qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut quitter l'entreprise, avant l'expiration du délai de prévenance, sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

b) Cessation à l'initiative du salarié

Lorsque le salarié met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard de l'employeur, un délai de prévenance qui ne peut être supérieur aux durées suivantes :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures pour une présence d'au moins 8 jours.

6. Portée de l'article 4 de l'avenant "Mensuels"

Les dispositions du présent article 4 de l'avenant "Mensuels" ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail. »

**Article 2**

L'article 35 « Indemnité de licenciement » de l'avenant « Mensuels » est rédigé comme suit :

« Article 35

*Indemnité de licenciement*

Le salarié licencié alors qu'il compte, à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, 1 année d'ancienneté au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Le taux de cette indemnité et ses conditions d'attribution sont fixés comme suit :

ANCIENNETÉ DU SALARIÉ	MONTANT de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)	ANCIENNETÉ DU SALARIÉ	MONTANT de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 1 an < 2 ans	0,4 mois	≥ 28 ans < 29 ans	8,4 mois
≥ 2 ans < 3 ans	0,6 mois	≥ 29 ans < 30 ans	8,7 mois
≥ 3 ans < 4 ans	0,8 mois	≥ 30 ans < 31 ans	9,0 mois
≥ 4 ans < 5 ans	1,0 mois	≥ 31 ans < 32 ans	9,4 mois
≥ 5 ans < 6 ans	1,2 mois	≥ 32 ans < 33 ans	9,7 mois
≥ 6 ans < 7 ans	1,4 mois	≥ 33 ans < 34 ans	10,0 mois
≥ 7 ans < 8 ans	1,6 mois	≥ 34 ans < 35 ans	10,4 mois
≥ 8 ans < 9 ans	1,8 mois	≥ 35 ans < 36 ans	10,7 mois
≥ 9 ans < 10 ans	2,0 mois	≥ 36 ans < 37 ans	11,0 mois
≥ 10 ans < 11 ans	2,2 mois	≥ 37 ans < 38 ans	11,4 mois
≥ 11 ans < 12 ans	2,7 mois	≥ 38 ans < 39 ans	11,7 mois
≥ 12 ans < 13 ans	3,0 mois	≥ 39 ans < 40 ans	12,0 mois
≥ 13 ans < 14 ans	3,4 mois	≥ 40 ans < 41 ans	12,4 mois

ANCIENNETÉ DU SALARIÉ	MONTANT de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)	ANCIENNETÉ DU SALARIÉ	MONTANT de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 14 ans < 15 ans	3,7 mois	≥ 41 ans < 42 ans	12,7 mois
≥ 15 ans < 16 ans	4,0 mois	≥ 42 ans < 43 ans	13,0 mois
≥ 16 ans < 17 ans	4,4 mois	≥ 43 ans < 44 ans	13,4 mois
≥ 17 ans < 18 ans	4,7 mois	≥ 44 ans < 45 ans	13,7 mois
≥ 18 ans < 19 ans	5,0 mois	≥ 45 ans < 46 ans	14,0 mois
≥ 19 ans < 20 ans	5,4 mois	≥ 46 ans < 47 ans	14,4 mois
≥ 20 ans < 21 ans	5,7 mois	≥ 47 ans < 48 ans	14,7 mois
≥ 21 ans < 22 ans	6,0 mois	≥ 48 ans < 49 ans	15,0 mois
≥ 22 ans < 23 ans	6,4 mois	≥ 49 ans < 50 ans	15,4 mois
≥ 23 ans < 24 ans	6,7 mois	≥ 50 ans < 51 ans	15,7 mois
≥ 24 ans < 25 ans	7,0 mois	≥ 51 ans < 52 ans	16,0 mois
≥ 25 ans < 26 ans	7,4 mois	≥ 52 ans < 53 ans	16,4 mois
≥ 26 ans < 27 ans	7,7 mois	≥ 53 ans < 54 ans	16,7 mois
≥ 27 ans < 28 ans	8,0 mois	≥ 54 ans < 55 ans	17,0 mois

Pour l'application du tableau ci-dessus, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du préavis, exécuté ou non. Toutefois, la première année d'ancienneté, qui ouvre le droit à l'indemnité de licenciement, est appréciée à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu de dispositions législatives, d'une convention ou d'un accord collectif, de stipulations contractuelles, d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, par dérogation à l'article 8 "Ancienneté dans l'entreprise" de l'avenant "Mensuels", si la durée continue de la période de suspension est supérieure à 1 an, elle n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier de l'indemnité de licenciement, à moins que cette période de suspension n'ait été assimilée, par la disposition dont elle résulte, à une période de travail pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Par dérogation à l'article 8 "Ancienneté dans l'entreprise" de l'avenant "Mensuels", la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

Les signataires précisent qu'il n'y a pas lieu d'ajouter, aux différents montants de l'indemnité de licenciement prévus par le tableau ci-dessus, un complément d'indemnité au titre des éventuelles années incomplètes d'ancienneté. En effet, pour l'établissement du tableau et afin de tenir compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines, il a été ajouté forfaitairement, à la valeur de l'indemnité de licenciement correspondant à chaque nombre d'années pleines (égale au produit de ce nombre d'années pleines par un 1/5 de mois, et par 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans), la valeur de 11/12 de 1/5 de mois, ainsi que, au-delà de 10 ans, la valeur de 11/12 de 2/15 de mois.

L'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus est calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des 12 derniers mois de présence de l'intéressé précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. La rémunération prise en considération inclut tous les éléments de salaire dus au salarié en vertu du contrat de travail, d'un usage d'entreprise, d'un

engagement unilatéral de l'employeur ou d'un accord collectif. En cas de suspension du contrat de travail, pour quelle que cause que ce soit, au cours des 12 mois, il est retenu, au titre de chacune de ces périodes de suspension, la valeur de la rémunération que le salarié aurait gagnée s'il avait travaillé durant la période de suspension considérée, à l'exclusion de toutes les sommes destinées à se substituer aux salaires perdus – telles que les indemnités de maladie – éventuellement perçues par l'intéressé au titre de la période de suspension.

Les signataires de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 portant modernisation du marché du travail ont entendu que le montant de l'indemnité de licenciement soit identique quel que soit le motif – économique ou personnel – du licenciement. En conséquence, la majoration de 20 % prévue par l'article 37 de l'accord national du 12 juin 1987 sur la sécurité de l'emploi n'est pas applicable à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus.

Les dispositions du présent article 35 ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail, sauf pour les clauses conclues entre le 25 juin 2008 et le 21 juin 2010, relatives à l'indemnité de licenciement, figurant dans les conventions et accords collectifs. »

### **Article 3**

Après l'article 35 « Indemnité de licenciement » de l'avenant « Mensuels » tel que modifié par l'article 2 du présent avenant, il est créé un article 35 *bis* ainsi rédigé :

#### *« Article 35 bis*

##### *Rupture conventionnelle*

En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-13, alinéa 1, du code du travail n'est pas inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 35. Elle est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du travail.

Lorsque le contrat de travail à durée indéterminée faisant l'objet de la rupture conventionnelle contient une clause de non-concurrence, l'employeur ne peut se décharger de l'indemnité de non-concurrence, en libérant le salarié de l'interdiction de concurrence, que par une mention expresse figurant dans la convention de rupture.

Les dispositions du présent article 35 *bis* ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail, sauf pour les clauses conclues entre le 25 juin 2008 et le 21 juin 2010, relatives à la rupture conventionnelle, figurant dans les conventions et accords collectifs. »

### **Article 4**

L'article 36 « Retraite » de l'avenant « Mensuels » est rédigé comme suit :

#### *« Article 36*

##### *Départ volontaire à la retraite*

###### **1. Définition**

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait par un salarié de résilier unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

Le départ volontaire à la retraite ne constitue pas une démission.

###### **2. Délai de prévenance**

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification du départ à la retraite ;
- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification du départ à la retraite.

###### **3. Indemnité de départ à la retraite**

Le départ volontaire à la retraite ouvre droit pour le salarié à une indemnité de départ à la retraite, qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.



Par dérogation à l'article 3, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition. »

## Article 5

Après l'article 36 « Départ volontaire à la retraite » de l'avenant « Mensuels », tel que modifié par l'article 4 du présent avenant, il est créé un article 36 *bis* ainsi rédigé :

### « Article 36 *bis* *Mise à la retraite*

#### 1. Définition

Constitue une mise à la retraite le fait par un employeur de résilier unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par l'article L. 1237-5 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié.

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

#### 2. Délai de prévenance

En cas de mise à la retraite, l'employeur respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite ;
- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite.

#### 3. Indemnité de mise à la retraite

La mise à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite. En application de l'article L. 1237-7 du code du travail, l'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du travail.

En tout état de cause, l'indemnité de mise à la retraite ne sera pas inférieure au barème ci-après :

- 0,5 mois après 2 ans ;
- 1 mois après 5 ans ;
- 2 mois après 10 ans ;
- 3 mois après 20 ans ;
- 4 mois après 30 ans ;
- 5 mois après 35 ans ;
- 6 mois après 40 ans.

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 8 de l'avenant « Mensuels », la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition. »

#### **Article 6**

Le présent avenant s'applique à partir de la date fixée par l'article L. 2261-1 du code du travail. Toutefois, l'article 1<sup>er</sup> ne s'appliquera qu'à partir de la date d'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension du présent avenant.

#### **Article 7**

Le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3269

**Convention collective nationale**

**IDCC : 759. – POMPES FUNÈBRES**

**ACCORD DU 14 DÉCEMBRE 2010**  
RELATIF À LA RÉPARTITION DE LA CONTRIBUTION AU FONDS PARITAIRE  
DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

NOR : ASET1150083M

IDCC : 759

**PRÉAMBULE**

La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a instauré une contribution au profit du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels calculée sur la base des obligations légales de financement de la formation professionnelle continue des entreprises prévues aux articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.

Le taux de cette contribution égal à un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de ces obligations légales est fixé chaque année par arrêté ministériel sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Les sommes s'imputent sur la participation des employeurs due au titre du plan de formation, de la professionnalisation et du congé individuel de formation.

Au titre du plan de formation et de la professionnalisation, elles sont déterminées par un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel. A défaut d'accord, elles sont calculées en appliquant le pourcentage mentionné à l'alinéa précédent de manière identique à chacune de ces participations. Les pourcentages appliqués respectivement au titre du plan de formation et de la professionnalisation peuvent être encadrés par voie réglementaire.

Un accord de branche du 14 décembre 2009 étendu par arrêté du 16 avril 2010 a fixé, pour l'année 2010, les modalités de répartition de la contribution versée au fond paritaire de sécurisation des parcours professionnels par les entreprises sous convention collective pompes funèbres.

Le présent accord a pour objet de reconduire, pour une durée de 1 an à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, les modalités de répartition fixées par l'accord du 14 décembre 2009.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application*

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des pompes funèbres.

**Article 2**

*Modalités de répartition de la contribution  
au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)*

La répartition de la contribution des entreprises au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est fixée, pour l'année 2011, comme suit :

- au titre du CIF : les entreprises assujetties au financement du CIF verseront par l'intermédiaire de leur OPACIF une contribution comprise entre 5 % et 13 % du montant de 0,2 % de leur masse salariale, en application des dispositions légales et réglementaires ;

- au titre du dispositif de professionnalisation et du plan de formation : la répartition de la contribution des entreprises au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), fixé par arrêté en application des alinéas 1 et 2 de l'article L. 6332-19 de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009, est fixée comme suit :

La contribution totale de l'entreprise, au titre du dispositif de professionnalisation et du plan de formation, au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) s'imputera à hauteur de :

- 55 % sur la participation de l'employeur au titre de la professionnalisation ;
- 45 % sur la participation de l'employeur au titre du plan de formation.

Ces deux participations seront appelées par OPCALIA, par l'intermédiaire de l'opérateur national.

### **Article 3**

#### *Date d'application. – Dépôt*

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, pour une durée déterminée de 1 an.

Il sera soumis à la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail et fera l'objet d'un dépôt au ministère du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-1 du code du travail.

Il pourra être révisé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article 30 de la convention collective nationale des pompes funèbres.

Fait à Paris, le 14 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

CPFM ;  
FFPE.

#### **Syndicats de salariés :**

INTERCO CFDT ;  
SNESF CGC ;  
FGT CFTC.

Brochure n° 3248

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1512. – PROMOTION-CONSTRUCTION**

**ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2010**  
RELATIF À LA RÉPARTITION DU PRÉLÈVEMENT DU FONDS PARITAIRE  
DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

NOR : ASET1150089M  
IDCC : 1512

Entre :

La fédération des promoteurs constructeurs,

D'une part, et

Le SNUHAB CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FEC FO,

D'autre part,

La loi du 24 novembre 2009 (art. L. 6332-19 du code du travail) a défini les ressources du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels en prévoyant la possibilité par un accord collectif de branche de définir l'imputation sur le plan de formation et sur la professionnalisation des sommes correspondant au pourcentage fixé par arrêté ministériel.

Compte tenu du constat réalisé avec AGEFOS-PME sur les dépenses de formation en 2010 et notamment compte tenu de la tension observée sur le plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés, les parties ont convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Les parties rappellent qu'un arrêté ministériel doit fixer pour 2011 le pourcentage, compris entre 5 et 13 %, de la participation des employeurs de moins de 10 salariés et de plus de 10 salariés qui devra être versé au fonds paritaire visé ci-dessus.

Les sommes correspondantes s'imputeront :

- à raison de 50 % sur la professionnalisation ;
- à raison de 50 % sur le plan de formation.

Si l'arrêté ministériel fixe à 10 % le pourcentage, l'application de cette règle s'effectuera ainsi :

- 10 % de 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 10 salariés, soit 0,055 % de la masse salariale, dont 0,0275 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement de la professionnalisation et 0,0275 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement du plan de formation ;
- 10 % de 1,4 % de la masse salariale pour les entreprises de 10 salariés et plus, soit 0,14 % de la masse salariale, dont 0,07 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement de la professionnalisation et 0,07 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement du plan de formation ;
- par exception, 10 % de 1,05 % de la masse salariale, dont 0,0525 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement de la professionnalisation et 0,0525 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement du plan de formation.

**Article 2**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'une année, soit du 1<sup>er</sup> janvier 2011 au 31 décembre 2011, date à laquelle il cessera de produire effet.

Le présent accord est notifié par la FPI dès sa signature à l'ensemble des fédérations syndicales de salariés afin de s'assurer de l'absence d'opposition de la majorité de ces organisations syndicales. Il est déposé au ministère du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

La FPI est mandatée pour demander l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 8 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3173

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1810. – ENTREPRISES DE PROPRIÉTÉ**

---

**RETRAIT DE L'AVENANT DU 12 DÉCEMBRE 2008**  
RELATIF AUX SALARIÉS MIS À DISPOSITION

NOR : ASET0950177M  
IDCC : 1810

---

L'avenant du 12 décembre 2008 relatif aux salariés mis à disposition, publié au *Bulletin* n° 2009-7, page 101, est retiré de la publication.

Par jugement définitif du 9 février 2010, le TGI de Paris a jugé cet avenant nul et sans effet, sans possibilité d'appel.

Brochure n° 3303

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2148. – TÉLÉCOMMUNICATIONS**

**ACCORD DU 26 NOVEMBRE 2010**  
RELATIF AU FINANCEMENT DU FONDS PARITAIRE  
DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

NOR : ASET1150080M

IDCC : 2148

Le comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP) a proposé, pour 2011, de fixer à 10 % le pourcentage de la contribution sur les obligations légales à la formation professionnelle continue des employeurs qui sera affecté en 2010 par l'intermédiaire des organismes paritaires agréés, au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) pour la qualification et la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi. Ce taux doit être confirmé par décret à paraître avant fin décembre.

Conformément aux dispositions du nouvel article L. 6332-19 du code du travail, un accord de branche peut répartir le montant du pourcentage appliqué au titre du plan de formation et de la professionnalisation pour le versement des sommes affectées au FPSPP.

La professionnalisation, au travers les contrats et les périodes de professionnalisation, connaît une progression constante dans la branche sans toutefois avoir atteint les limites de financement par AUVICOM, l'organisme paritaire collecteur agréé de la branche.

Les signataires du présent accord décident, en conséquence, de faire porter l'effort de qualification et de requalification des salariés et des demandeurs d'emploi prioritairement sur les fonds affectés à la professionnalisation et conviennent de répartir la contribution 2011 due au FPSPP entre le plan de formation et la professionnalisation, dans les conditions suivantes.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Entreprises de 10 salariés et plus*

Pour 2011, les entreprises employant 10 salariés et plus sont redevables, au travers d'AUVICOM, d'une contribution au FPSPP égale à 10 % de 1,4 % de leur masse salariale, soit une contribution de 0,14 % de la masse salariale.

Les signataires du présent accord conviennent de répartir cette contribution à hauteur de 1/3 sur le plan de formation et de 2/3 sur la professionnalisation.

En conséquence, la contribution obligatoire à la formation professionnelle versée à AUVICOM par les entreprises de 10 salariés et plus relevant du champ d'application de la convention collective des Télécoms se répartit comme suit :

- une contribution de 0,50 % de la masse salariale pour la professionnalisation des salariés intégrant une contribution de 0,093 % de la masse salariale affectée au FPSPP ;
- une contribution minimale de 0,15 % de la masse salariale pour le plan de formation intégrant la contribution de 0,047 % de la masse salariale affectée au FPSPP.

**Article 2**

*Entreprises de moins de 10 salariés*

Pour 2011, les entreprises employant moins de 10 salariés sont redevables, au travers d'AUVICOM, d'une contribution au FPSPP égale à 10 % de 0,55 % de leur masse salariale, soit une contribution de 0,055 % de la masse salariale.

Les signataires du présent accord conviennent de répartir cette contribution à hauteur de 1/3 sur le plan de formation et de 2/3 sur la professionnalisation.



En conséquence, la contribution obligatoire à la formation professionnelle versée à AUVICOM par les entreprises de moins de 10 salariés relevant du champ d'application de la convention collective des Télécoms se répartit comme suit :

- une contribution de 0,15 % de la masse salariale pour la professionnalisation des salariés intégrant une contribution de 0,037 % affectée au FPSPP ;
- une contribution de 0,40 % de la masse salariale pour le plan de formation intégrant une contribution de 0,018 % de la masse salariale affectée au FPSPP.

### **Article 3**

#### *Entrée en application*

Les dispositions du présent accord entreront en application au 1<sup>er</sup> janvier 2011, dans le cadre réglementaire de l'application de la loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et du décret prévu à l'article L. 6332-18 du code du travail fixant à 10 % le pourcentage affecté au FPSPP.

### **Article 4**

#### *Champ d'application. – Publication. – Extension. – Durée*

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I<sup>er</sup> de la convention collective des télécommunications, et son avenant du 25 janvier 2002.

Il est conclu pour une durée déterminée expirant le 31 décembre 2011 et prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties conviennent d'en demander l'extension.

Fait à Paris, le 26 novembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

UNETEL-RST.

#### **Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Brochure n° 3005-II

Convention collective nationale  
IDCC : 1702. – **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome II : Ouvriers)**

---

Brochure n° 3005-III

Convention collective nationale  
IDCC : 2614. – **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

---

Brochure n° 3005-IV

Convention collective nationale  
IDCC : 2409. – **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome IV : Cadres)**

---

ACCORD DU 5 OCTOBRE 2010  
RELATIF AUX PÉRIODES D'ESSAI DES SALARIÉS

NOR : ASET1150076M  
IDCC : 1702, 2409, 2614

---

Afin de prendre en compte les dispositions de la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail et notamment son article 2 instituant les articles L. 1221-19 à L. 1221-26 du code du travail, les signataires du présent accord définissent comme suit les règles conventionnelles applicables aux périodes d'essai des salariés des travaux publics.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Dispositions conventionnelles applicables aux salariés des travaux publics*

Les durées des périodes d'essai sont fixées comme suit :

- pour les ouvriers : 2 mois ;
- pour les employés : 2 mois ;
- pour les techniciens et agents de maîtrise : 3 mois ;
- pour les cadres : 3 mois.

La période d'essai des employés, des techniciens et agents de maîtrise et des cadres peut être renouvelée une fois, avec un délai de prévenance minimum de 8 jours calendaires.

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser :

- pour les employés : 4 mois ;
- pour les techniciens et agents de maîtrise : 6 mois ;
- pour les cadres : 6 mois.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans le contrat de travail.

La tenue d'un entretien entre l'employeur et le salarié est recommandée au moment du renouvellement. Cet entretien pourra intervenir à l'initiative du salarié.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

L'employeur qui met fin à la période d'essai du contrat à durée indéterminée ou à la période d'essai d'au moins 1 semaine d'un contrat à durée déterminée doit respecter un délai de prévenance 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.

Pendant le délai de prévenance le salarié a le droit de s'absenter pour recherche d'emploi dans les conditions fixées en matière de période d'essai par la convention collective qui lui est applicable à la date du présent accord.

Compte tenu des modifications apportées à la durée des périodes d'essai, la profession s'engage à promouvoir l'accompagnement des salariés au cours desdites périodes d'essai afin de leur permettre une meilleure insertion dans l'entreprise. Cet accompagnement sera réalisé par un salarié référent.

## **Article 2**

### *Force obligatoire du présent accord collectif national*

Les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions du présent accord collectif national sauf dispositions plus favorables.

## **Article 3**

### *Champ d'application*

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, Corse comprise, à l'exclusion des Dom-Tom à l'ensemble des employeurs des travaux publics et à leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de la convention collective nationale du 15 décembre 1992.

## **Article 4**

### *Extension. – Entrée en vigueur*

A la date de son entrée en vigueur, le présent accord collectif national se substitue dans toutes leurs dispositions aux textes suivants :

- article 2.4 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992 ;
- article 2.3 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006 ;
- article 2.3 de la convention collective nationale des cadres des travaux publics du 1<sup>er</sup> juin 2004.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord national conformément aux dispositions des articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Le présent accord national entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

## **Article 5**

### *Dépôt*

Le texte du présent accord national sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 5 octobre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

- FNTP ;
- FNSCOP, section travaux publics.

### **Syndicats de salariés :**

- FNCB CFDT ;
- CFE-CGC BTP.

Brochure n° 3005-II

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome II : Ouvriers)**

**ACCORD DU 16 DÉCEMBRE 2010**  
**RELATIF AUX BARÈMES MINIMA POUR L'ANNÉE 2011**  
**(POITOU-CHARENTES)**

NOR : ASET1150104M  
IDCC : 1702

Entre :

La FRTTP Poitou-Charentes,

D'une part, et

L'UR BATIMAT-TP Poitou-Charentes CFTC ;

L'UR construction et bois Poitou-Charentes CFDT ;

La section fédérale régionale du BTP Poitou-Charentes CGT-FO ;

L'UR de la construction Poitou-Charentes CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Pour 2011, les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics, comme indiqué à l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, sont les suivantes :

*(En euros.)*

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	VALEUR annuelle du point	SALAIRE MINIMUM annuel
I	1	100	176	17 555
	2	110	166	18 267
II	1	125	149	18 647
	2	140	148	20 786
III	1	150	148	22 269
	2	165	145	23 883
IV		180	145	26 052

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

**Article 2**

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

### **Article 3**

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Poitiers.

### **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

### **Article 5**

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Poitiers, le 16 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome II : Ouvriers)**

---

Brochure n° 3005-III

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

---

**ACCORD DU 16 DÉCEMBRE 2010**  
**RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2011**  
**(POITOU-CHARENTES)**  
NOR : ASET1150102M  
IDCC : 1702, 2614

---

Entre :

La FRTP Poitou-Charentes,

D'une part, et

L'UR BATIMAT-TP Poitou-Charentes CFTC ;

L'UR construction et bois Poitou-Charentes CFDT ;

La section fédérale régionale du BTP Poitou-Charentes CGT-FO ;

L'UR de la construction Poitou-Charentes CGT ;

La CFE-CGC BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

En application du chapitre VIII.1 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers de travaux publics de la région Poitou-Charentes applicables à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011 sont fixés comme suit :

**1.1. Indemnité de repas**

La valeur de l'indemnité de repas est fixée à 10,50 €.

**1.2. Indemnité de transport**

(En euros.)

ZONE	DISTANCE	INDEMNITÉ
1A	(0 à 5 km)	1,84
1B	(5 à 10 km)	2,94
2	(10 à 20 km)	5,89

ZONE	DISTANCE	INDEMNITÉ
3	(20 à 30 km)	9,35
4	(30 à 40 km)	13,22
5	(40 à 50 km)	16,50

### 1.3. Indemnité de trajet

*(En euros.)*

ZONE	DISTANCE	INDEMNITÉ
1A	(0 à 5 km)	1,47
1B	(5 à 10 km)	1,79
2	(10 à 20 km)	3,47
3	(20 à 30 km)	5,44
4	(30 à 40 km)	6,47
5	(40 à 50 km)	8,19

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII.2 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue le 29 mai 1993.

#### Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*JO* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII.2 de convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

#### Article 3

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Poitiers.

#### Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

#### Article 5

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Poitiers, le 16 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-III

**Convention collective nationale**

IDCC : 2614. – **TRAVAUX PUBLICS**  
**(Tome III : ETAM)**

ACCORD DU 16 DÉCEMBRE 2010  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2011  
(POITOU-CHARENTES)

NOR : ASET1150101M  
IDCC : 2614

Entre :

La fédération régionale des travaux publics Poitou-Charentes,

D'une part, et

L'UR BATIMAT-TP Poitou-Charentes CFTC ;

L'UR construction et bois Poitou-Charentes CFDT ;

La CFE-CGC BTP ;

La section fédérale régionale du BTP Poitou-Charentes CGT-FO ;

L'UR de la construction Poitou-Charentes CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Pour 2011, les valeurs des minima annuels sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, des positions de la classification des ETAM des travaux publics sont les suivantes :

(En euros.)

POSITION	VALEUR MINIMUM annuelle
A	17 527
B	18 092
C	19 882
D	21 469
E	23 520
F	26 277
G	29 075
H	30 458

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.



## Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

*(En euros.)*

POSITION	VALEUR MINIMUM annuelle
F	30 218
G	33 436
H	35 026

## Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

## Article 4

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Poitiers.

## Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

## Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Poitiers, le 16 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION,  
DE LA PÊCHE, DE LA RURALITÉ  
ET DE L'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2011/4

#### AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Basse-Normandie) :</b> avenant n° 46 du 2 juillet 2010 relatif à la rupture du contrat de travail .....	65
<b>Entreprises de travaux agricoles et ruraux et CUMA (Tarn et Haute-Garonne) :</b> avenant n° 52 du 25 juin 2010 relatif à la garantie incapacité de travail .....	66

**Convention collective**

**IDCC : 8252. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES  
ET RURAUX**

**(Basse-Normandie)**

**(19 décembre 1989)**

(Etendue par arrêté du 13 août 1990,  
*Journal officiel* du 30 août 1990)

**AVENANT N° 46 DU 2 JUILLET 2010**  
RELATIF À LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

NOR : *AGRS1197011M*  
IDCC : *8252*

Entre :

La fédération régionale des entrepreneurs des territoires,

D'une part, et,

La CFDT agroalimentaire Basse-Normandie ;

L'UR des syndicats FO de Basse-Normandie ;

La CFTC-Agri ;

L'UNSA2A ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Les dispositions de l'article 44 « Non-respect du préavis » sont intégrées après le 7<sup>e</sup> alinéa de l'article 43 « Démission. – Licenciement. – Préavis ».

**Article 2**

L'article 44 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 44

*Rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée*

L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie selon les modalités définies aux articles L. 1237-11 et suivants du code du travail.

La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat.

Les parties au contrat conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou de plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister.

La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail. »

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente à l'unité territoriale du Calvados, DIRECCTE de Basse-Normandie.

Les parties en demandent l'extension.

Fait à Caen, le 2 juillet 2010.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

IDCC : 8733. – **ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX  
ET CUMA**

**(Tarn et Haute-Garonne)**

**(11 décembre 1987)**

(Etendue par arrêté du 15 mars 1988,  
*Journal officiel* du 24 mars 1988)

**AVENANT N° 52 DU 25 JUIN 2010**  
RELATIF À LA GARANTIE INCAPACITÉ DE TRAVAIL

NOR : AGRS1197012M

IDCC : 8733

Entre :

Le syndicat départemental des entrepreneurs des territoires du Tarn ;

Le syndicat départemental des entrepreneurs des territoires de la Haute-Garonne,

D'une part, et

L'union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT ;

La fédération générale agroalimentaire et forestière du Tarn CGT ;

La fédération générale agroalimentaire et forestière de la Haute-Garonne CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Le paragraphe C « Cotisations » de l'article 58 intitulé « Garantie incapacité de travail temporaire et permanente » de la convention collective du 11 décembre 1987 est modifié comme suit :

« La garantie incapacité-invalidité est financée par une cotisation de 1,32 % de la rémunération brute du salarié non cadre servant de base au calcul des cotisations sociales agricoles ; 0,59 % à la charge des employeurs et 0,73 % à la charge des salariés.

La part employeur comprend le financement des cotisations dues pour le financement de la garantie légale résultant de l'article L. 1226-1 du code du travail ainsi que les cotisations dues pour le financement des prestations complémentaires en cas d'accident de travail.

Compte tenu des résultats excédentaires du régime, il sera pratiqué à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2010 une réduction de 10 % sur la cotisation incapacité temporaire (0,88 % au lieu de 0,98 % de la rémunération brute du salarié) et ce pour une durée de 2 ans.

Les garanties décès, incapacité-invalidité sont financées par une cotisation totale de 1,57 % de la rémunération brute du salarié non cadre.

La part conventionnelle des garanties décès, incapacité-invalidité (hors obligation légale de l'employeur) s'élève à 1,16 %.

Elle est financée à hauteur de 37 % par l'employeur et 63 % par le salarié.

## Cotisations de la rémunération brute du salarié

(En pourcentage.)

	EMPLOYEUR	SALARIE	TOTAL
Garantie incapacité temporaire, part conventionnelle	0,10	0,47	0,57
Garantie incapacité permanente	0,08	0,26	0,34
Décès	0,25	0,00	0,25
Sous-total conventionnel	0,43	0,73	1,16
Garantie incapacité temporaire, part légale obligatoire employeurs non soumise à CSG-CRDS	0,41	-	0,41
Total	0,84	0,73	1,57

### Article 2

Le présent avenant s'applique à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2010.

### Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

### Article 4

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chaque partie signataire, et deux exemplaires seront déposés à l'unité territoriale du Tarn, direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Midi-Pyrénées.

Fait à Albi, le 25 juin 2010.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165110040-000111

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---