

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



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° 2011/6 DU 5 MARS 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.....	109

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2011/6

AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Assistance (sociétés) : accord du 8 décembre 2010 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la mixité et à la diversité	4
Bâtiment (Champagne-Ardenne [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 3 décembre 2010 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2011.....	15
Bâtiment (Champagne-Ardenne [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 3 décembre 2010 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2011.....	17
Bâtiment (Poitou-Charentes [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 11 janvier 2011 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2011	19
Bâtiment (Poitou-Charentes [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 11 janvier 2011 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2011	22
Bâtiment (Poitou-Charentes [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 11 janvier 2011 relatif aux indemnités de repas et de petits déplacements	25
Bâtiment (Poitou-Charentes [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 11 janvier 2011 relatif aux indemnités de repas et de petits déplacements	27
Bâtiment (Poitou-Charentes [ETAM]) : accord du 11 janvier 2011 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2011	29
Chaînes thématiques : accord du 2 décembre 2010 relatif aux salaires minima au 1^{er} janvier et au 1^{er} juillet 2011.....	31
Fleuristes et animaux familiers : avenant n° 1 du 15 décembre 2010 relatif à la classification de personnel détenteur d'un brevet de maîtrise de fleuriste	32
Gardiens, concierges et employés d'immeubles : avenant n° 77 du 9 novembre 2010 relatif à la répartition de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.....	33
Gardiens, concierges et employés d'immeubles : avenant n° 78 du 9 novembre 2010 portant modification de l'annexe II « Salaires ».....	35
Géomètres-experts (cabinets ou entreprises) : accord du 6 janvier 2011 relatif aux salaires au 1^{er} janvier 2011	37
Immobilier : avenant n° 47 du 23 novembre 2010 portant actualisation de la convention collective	39
Jeux, jouets (industries) : avenant n° 48 du 7 décembre 2010 à l'avenant n° 39 du 25 novembre 2009 relatif à la gestion de l'emploi des seniors.....	67
Jeux, jouets (industries) : avenant n° 49 du 7 décembre 2010 relatif au compte épargne-temps dans le cadre de l'aménagement de fin de carrière.....	69
Marchés financiers (activités) : accord du 9 décembre 2010 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2011	72
Métallurgie (Dordogne) : accord du 6 décembre 2010 relatif aux rémunérations effectives garanties pour l'année 2010.....	74
Métallurgie (Gard et Lozère) : accord du 11 janvier 2011 relatif aux rémunérations annuelles garanties et à la valeur du point	77

	Pages
Métallurgie (Haute-Vienne et Creuse) : accord du 16 décembre 2010 relatif aux rémunérations annuelles garanties au 1 ^{er} janvier 2011.....	80
Papiers-cartons (distribution [OETAM]) : avenant du 10 février 2010 relatif aux indemnités de panier de nuit.....	82
Pharmacie d'officine (cadres et assimilés cadres) : accord du 1 ^{er} décembre 2010 relatif à l'instauration d'un régime unique de frais de soins de santé.....	83
Prestataires de services (secteur tertiaire) : accord du 14 décembre 2010 relatif à la répartition de la contribution légale au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.....	87
Prévention et sécurité (entreprises) : accord du 23 avril 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	89
Prévention et sécurité (entreprises) : adhésion par lettre du 2 novembre 2010 du syndicat des entreprises de sûreté aérienne et aéroportuaire à l'accord du 5 mars 2002 relatif à la reprise du personnel.....	95
Transports (IPRIAC) : avenant n° 6 du 22 septembre 2010 à l'accord du 24 septembre 1980 relatif à la mise en place d'un régime d'invalidité à la conduite.....	96
Transports (IPRIAC) : accord du 22 septembre 2010 portant modification des statuts de l'IPRIAC.....	98
Transports (IPRIAC) : accord du 22 septembre 2010 portant modification du règlement intérieur de l'IPRIAC.....	100
Travaux publics (Picardie [ouvriers]) : accord du 13 décembre 2010 relatif aux valeurs des minima annuels pour l'année 2011.....	103
Travaux publics (Picardie [ouvriers, ETAM]) : accord du 13 décembre 2010 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} janvier 2011.....	105
Travaux publics (Picardie [ETAM]) : accord du 13 décembre 2010 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2011.....	107

Brochure n° 3279

Convention collective nationale
IDCC : 1801. – SOCIÉTÉS D'ASSISTANCE

ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2010
RELATIF À L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, À LA MIXITÉ ET À LA DIVERSITÉ

NOR : ASET1150149M
IDCC : 1801

Entre :

Le SNSA,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

Le SNCAPA CFE-CGC ;

La FS CFDT ;

La FSPBA CGT ;

Le SNAATAM CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La diversité des salarié(e)s dans les sociétés d'assistance constitue une richesse. Grâce aux différentes cultures, à l'utilisation du français et des langues étrangères, à la variété des formations et des profils professionnels, les sociétés d'assistance bénéficient d'atouts essentiels dans la mise en œuvre de leurs activités.

Le maintien de cette diversité et sa valorisation comme facteur de créativité et de dynamisme, par les regards différents qu'elle apporte, doivent être une préoccupation constante des entreprises, qui s'exprime tout particulièrement au travers :

- du recrutement ;
- de la formation ;
- de la gestion des emplois et des carrières ;
- des rémunérations ;
- de l'organisation du travail ;
- de l'engagement syndical.

Les sociétés d'assistance veillent de façon générale, et tout particulièrement dans ces six domaines, à ce que ne soit exercée aucune discrimination basée sur l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, l'appartenance (vraie ou supposée) à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé, le handicap, ou l'état de grossesse.

Elles garantissent à chacun(e) des droits égaux, et d'égales possibilités d'évolutions professionnelles.

Elles s'efforcent d'accueillir et de maintenir dans l'emploi des personnes affectées d'un handicap ou d'altération invalidante de leur santé, pouvant nécessiter des aménagements spécifiques.

Elles veillent à promouvoir le respect des différences.

Elles recherchent des solutions adaptées pour concilier les obligations liées à la permanence du service 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 ainsi qu'à la variabilité des flux et la vie privée des salariés.

Elles favorisent prioritairement l'évolution professionnelle de leurs salariés pour permettre toutes mobilités internes sur des postes existants ou en création, en ne prenant en compte que des critères objectifs :

- compétences ;
- capacités professionnelles exercées ;
- expériences professionnelles acquises.

Elles s'assurent que leurs procédures d'évaluation et d'appréciation des salariés excluent toutes formes de discrimination.

En conséquence :

Vu la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 ;

Vu la loi du 9 mai 2001, l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 et la loi du 23 mars 2006 relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

Vu la loi du 11 février 2005 relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ;

Vu l'accord national interprofessionnel relatif à l'emploi des seniors du 13 mai 2005 ;

Vu l'accord national interprofessionnel relatif à la diversité dans l'entreprise du 12 octobre 2006 ;

Vu la loi du 21 janvier 2009 sur les seniors,

il a été convenu ce qui suit :

TITRE I^{ER}

CADRE JURIDIQUE DE L'ACCORD

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord vise les sociétés d'assistance ainsi que leurs salarié(e)s, appliquant la convention collective nationale des sociétés d'assistance.

Article 2

Objet de l'accord

L'accord a pour objet de mettre en œuvre dans le secteur des sociétés d'assistance les mesures assurant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il vise au respect de l'engagement syndical et également à l'insertion et au maintien dans l'emploi des seniors prévu par l'accord national interprofessionnel du 13 mai 2005.

Enfin, il vise à l'évolution professionnelle des salariés à temps partiel.

Il a pour objectif de favoriser globalement l'insertion de publics aujourd'hui éloignés de l'emploi (handicapés, jeunes de quartiers de la politique de la ville, chômeurs de longue durée...).

TITRE II

RECRUTEMENT ET INSERTION PROFESSIONNELLE

Article 1^{er}

Recrutement externe et interne

La diversité dans les recrutements constitue un élément essentiel de la politique d'égalité des chances mise en œuvre dans les entreprises.

Les partenaires sociaux de la branche affirment que les critères objectifs retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences (notamment celles qui s'expriment au travers de l'expérience professionnelle) et les qualifications des candidat(e)s, à l'exclusion de tout présupposé tenant, par exemple compte de l'âge, du sexe, de l'apparence physique, du patronyme, lieu de naissance, lieu de résidence, appartenance syndicale.

Chaque entreprise met en place après information des représentants élus du personnel les procédures adaptées pour que les recrutements soient réalisés dans le cadre de dispositifs de sélection exempts de toute forme de discrimination et visant à une diversification des sources de recrutement.

Cela vaut pour les recrutements effectués en interne ainsi que pour ceux faits par l'intermédiaire de Pôle emploi ou des cabinets spécialisés.

D'une manière générale, aucun collaborateur ne peut se voir imposer une mesure discriminante sous quelle que forme que ce soit.

1.1. Offres d'emploi

Les offres d'emploi diffusées tant en interne qu'en externe ne doivent donner prise à aucune discrimination, quels que soient le type d'emploi proposé et la nature du contrat de travail.

La formulation des emplois rédigée de façon claire et détaillée doit être faite en respectant la forme épiciène du mot chaque fois que le terme de même sens existe dans les deux genres.

Les critères de durée d'expérience, de domaine et de niveau des études, ou de niveau de pratique linguistique, doivent être directement justifiés par la nature même de l'emploi à pourvoir.

Une réponse écrite est adressée à tous (toutes) les candidat(e)s.

Des explications claires et détaillées sont données aux personnes non retenues qui le souhaitent.

1.2. Intégration de personnes handicapées

Une politique volontariste d'emploi favorisant l'intégration au sein des entreprises des personnes handicapées vise à une meilleure prise en compte de leurs candidatures, en examinant les conditions particulières d'aptitudes propres à certains emplois.

Cette politique s'appuie sur la lutte permanente contre les préjugés et résistances à l'intégration des personnes handicapées au sein du monde du travail.

Les parties signataires conviennent de l'importance d'une sensibilisation de l'ensemble des salariés portant sur l'intégration des personnes engagées avec un handicap, ou reconnues handicapées au cours de leur vie professionnelle au sein des entreprises de la branche.

Ces actions de sensibilisation de l'ensemble des parties prenantes s'inscrivent selon les principes suivants :

- une image positive du personnel connaissant un handicap, et la mise en relief du facteur de cohésion sociale que constitue l'intégration d'un travailleur handicapé ;
- une implication de chaque salarié(e) dans l'accueil et la bonne intégration des travailleurs handicapés, par la mise en lumière du rôle des différents intervenants en la matière (ressources humaines, notamment personnel procédant au recrutement, collègues, supérieurs hiérarchiques, médecine du travail...) ;
- une égalité de traitement pour les personnes handicapées sur le lieu de travail, ainsi que dans le cadre des activités sociales et culturelles.

Le SNSA s'engage par le présent accord à se rapprocher de l'Association pour la gestion, la formation et l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH) afin de signer une convention visant à l'intégration des travailleurs handicapés au sein des entreprises de la branche. Par le biais de cette convention, les entreprises de la branche pourront bénéficier de conseils et de soutiens de la part des experts de l'AGEFIPH afin de tout mettre en œuvre pour intégrer des travailleurs handicapés et répondre ainsi à cette obligation.

TITRE III

ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Les parties signataires rappellent que, comme en matière de recrutement, l'évolution professionnelle des salariés doit reposer exclusivement sur des critères objectifs.

Les entreprises doivent s'attacher, après information des instances représentatives du personnel, à sensibiliser les responsables hiérarchiques sur ces sujets.

Article 1^{er}

Gestion des emplois

1.1. Mobilité interne

La performance des entreprises implique de faire émerger toutes les compétences internes et de mettre en place, sans discrimination aucune, de réelles possibilités d'évolution professionnelle.

a) Ouvertures de postes

Les postes vacants sont portés à la connaissance de l'ensemble des salarié(e)s, et leur description détaillée est facilement accessible à tous. Une bonne connaissance des emplois ouverts doit en effet permettre à chacun(e) de postuler en fonction de ses compétences ou potentiels.

L'entreprise veille à ce que tous (toutes) les salarié(e)s, y compris ceux (celles) qui sont temporairement hors de l'entreprise (temps partiels, congés parentaux, congés payés, longues maladies, activité syndicale, etc.), puissent avoir accès à cette information.

Les postes disponibles font l'objet d'une publication au sein de l'entreprise concernée.

Les délais d'appels à candidatures sont déclinés dans chaque entreprise et figurent dans la publication de l'offre.

Les critères utilisés dans la définition des postes ouverts et publiés dans le cadre de la mobilité interne ne doivent pas être de nature à entraîner une quelconque discrimination. À ce titre, les partenaires sociaux veillent, dans le cadre de l'observatoire des métiers, à ce que la dénomination des métiers repères ne puisse y donner prise. Les instances représentatives du personnel assurent le relais de cette action dans les entreprises.

b) Evaluation des compétences

Les entreprises assurent à tous (toutes) les salarié(e)s d'égales possibilités d'évolution professionnelle et une égalité de traitement dans l'accès à des postes de responsabilité supérieure dans les différentes catégories socioprofessionnelles.

Elles font en sorte, en particulier, que les processus d'évaluation dans le cadre du suivi des parcours professionnels ne laissent aucune place aux préjugés et aux stéréotypes, ni ne permettent aucune discrimination directe ou indirecte.

Lors de l'examen des supports documentaires utilisés, tel que prévu à l'article 29 *b* de la convention collective, les instances représentatives du personnel sont particulièrement attentives à ce que les évaluations réalisées s'appuient sur des éléments objectifs et clairement précisés.

1.2. Rémunérations : égalité de traitement

Les signataires du présent accord soulignent leur attachement au principe d'égalité de rémunération entre tous les salariés pour un travail équivalent.

Il est rappelé que l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes prévoit que les branches professionnelles et les entreprises doivent, lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est objectivement constaté, faire de sa réduction une priorité.

La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes avait fixé pour objectif de supprimer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010, délai reporté au 31 décembre 2011 par la loi du 10 novembre 2010 portant réforme des retraites.

Il est instauré, par le présent accord, une dotation spécifique de la masse salariale brute dont le montant défini en entreprise est destiné à réduire les écarts entre les hommes et les femmes.

A ce titre, une négociation en entreprise sur l'instauration de cette dotation spécifique devra intervenir dans les 3 mois à compter de la signature de l'accord pour les sociétés qui n'auront prévu aucune mesure dans le cadre de leur négociation annuelle.

De même, les partenaires sociaux soulignent le principe d'égalité de traitement qui doit exister pour tout niveau de poste entre les salarié(e)s exerçant leur activité à temps plein et ceux (celles) travaillant à temps partiel, que ce soit en termes de carrière, de rémunération ou de formation professionnelle.

Ils s'assurent que la commission de l'égalité professionnelle, lorsqu'elle est créée au sein du comité d'entreprise, puisse pleinement jouer son rôle.

1.3. Observatoire des métiers

L'observatoire des métiers, dans ce contexte, devient aussi celui de l'égalité professionnelle, constituant ainsi l'outil pour mener les études nécessaires au constat et à l'approfondissement des bonnes pratiques.

Les travaux annuels de l'observatoire seront communiqués à la CNPEF qui décidera des suites à donner.

1.4. Maintien dans l'emploi et évolution professionnelle des travailleurs handicapés

Compte tenu notamment de la présence d'emplois comportant des conditions d'aptitudes particulières, les entreprises de la branche ont l'obligation de mettre en œuvre les moyens appropriés (aménagement de poste, formations...) pour maintenir les salariés développant un handicap ou une inaptitude professionnelle dans des emplois correspondant à leurs aptitudes et capacités.

L'aide d'experts internes à l'entreprise (CHSCT) et externes (médecin du travail PDITH⁽¹⁾, CAP Emploi locaux, ergonomes, psychologues, etc.) peut également être sollicitée, l'objectif étant que les travailleurs handicapés bénéficient d'aménagements de leur poste de travail leur permettant d'exercer leurs fonctions d'une façon la plus proche possible de celle de leurs collègues valides.

Enfin, il est rappelé l'engagement pris par le SNSA de se rapprocher de l'AGEFIPH pour établir une convention.

1.5. Modes de recours contre les discriminations

Tout salarié estimant faire l'objet d'un traitement discriminant dans le cadre de ses activités professionnelles en raison de caractéristiques inhérentes à sa personne ou à ses activités syndicales peut demander à être reçu par un responsable des ressources humaines, en présence s'il le souhaite d'un représentant du personnel, aux fins d'examiner les éléments constitutifs selon lui de cette discrimination. Cet entretien doit avoir lieu dans les meilleurs délais.

Si les faits sont avérés, il y sera mis fin par les moyens appropriés et en fonction de la situation constatée, il sera effectué une régularisation de ladite situation dans des délais raisonnables.

(1) Programme départemental d'insertion des travailleurs handicapés.

Article 2

Gestion des compétences

2.1. Formation

Compte tenu du rôle de la formation professionnelle dans le maintien et le développement des compétences et des capacités professionnelles des salariés, l'égalité d'accès à la formation est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans l'évolution des qualifications et dans le déroulement de carrière.

Il importe en conséquence que chaque salarié(e) puisse utiliser pleinement le dispositif prévu par l'accord de branche, et qu'il ne soit pas exercé de discrimination dans la gestion tant du plan de formation que du droit individuel à la formation.

2.2. Travailleurs handicapés

Les personnes handicapées bénéficient d'une évolution professionnelle dans les mêmes conditions que les autres salariés, eu égard à leurs compétences et aptitudes. A ce titre, elles peuvent saisir leur responsable ressources humaines ou leur hiérarchie pour que soit examiné leur parcours professionnel et les postes sur lesquels leur évolution peut être envisagée.

2.3. Rôle des seniors

Les salariés seniors, et plus spécialement ceux ayant une longue expérience dans l'entreprise, ont également un rôle particulier à jouer dans la transmission des connaissances des métiers et des expériences vécues.

Sans préjudice pour les autres salariés, le tutorat est reconnu comme mission à part entière et donne lieu à la finalisation d'objectifs dans le cadre de l'entretien annuel et, le cas échéant, à une adaptation en conséquence des conditions de travail.

TITRE IV

ORGANISATION DU TRAVAIL

1. Temps partiel

Le travail à temps partiel est souvent une forme de travail adaptée à l'activité d'assistance, qui varie fortement en fonction des périodes de l'année, du mois ou de la semaine, et même au cours de la journée, en fonction des produits développés dans chaque entreprise.

Par ailleurs, certains salariés souhaitent sur certaines périodes de leur vie professionnelle pouvoir réduire leur temps de travail, de façon à concilier leur travail avec des obligations familiales, ou une autre activité, exercée à titre rémunéré ou bénévole, ou pour se ménager un rythme de travail adapté à leurs aspirations : on parle alors de temps partiel choisi.

Le temps partiel, quelle qu'en soit son origine, ne doit pas être facteur de discrimination dans l'évolution professionnelle du salarié. Compte tenu au contraire de l'intérêt qu'il représente pour l'entreprise, des moyens doivent être recherchés pour faciliter son exercice. Ainsi, l'entretien individuel tel que prévu à l'article 30 de la convention collective nationale peut être l'occasion d'aborder les questions liées à la conciliation entre les contraintes du temps partiel dans l'entreprise et les aspects de sa vie personnelle.

Il est rappelé qu'aux termes de l'article L. 3123-8 du code du travail, les salariés à temps partiel ont priorité pour accéder aux postes de mêmes compétences à temps complet. Il en est de même pour les salariés à temps complet qui souhaitent accéder à des postes à temps partiel, la priorité leur est accordée pour accéder au poste de même compétence. L'entreprise doit en conséquence les informer des emplois disponibles correspondants.

2. Parentalité

Les absences liées au congé de maternité, d'adoption ou de paternité ne doivent pas avoir d'incidence sur les évolutions professionnelles et salariales.

Dans ce cadre et afin de faciliter le retour en entreprise des salariés absents sur une longue période pour exercer leur parentalité, les entreprises s'engagent à mettre en œuvre les modalités pratiques appropriées à chaque situation. Ces modalités doivent permettre le maintien du lien professionnel du salarié avec l'entreprise durant son congé, tel que l'envoi d'informations générales.

Un entretien d'évaluation a lieu avec le responsable hiérarchique, afin de faire le bilan de la période écoulée avant le départ en congé de maternité et/ou d'adoption.

Egalement, avant le départ en congé de maternité et ou d'adoption, un entretien spécifique pour le salarié qui le souhaite se tient avec les ressources humaines afin de préparer son retour de congé de maternité et/ou d'adoption.

Afin d'assurer une bonne réintégration des salariés au sein de l'entreprise, à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, ou à l'issue d'un congé parental d'éducation, un entretien avec la DRH ou avec leur supérieur hiérarchique sera organisé le plus rapidement possible après la reprise effective d'activité, et au plus tard dans les 3 mois qui suivent cette reprise. Cet entretien pourra être mené conjointement à l'entretien individuel tel que défini à l'article 30 de la convention collective nationale.

3. Organisation du travail pour les personnes handicapées

Lorsque des aménagements d'horaires individualisés sont de nature à faciliter l'accès à l'emploi, ou le maintien dans leur emploi de personnes handicapées, la possibilité en est examinée au regard des contraintes opérationnelles et des préconisations du médecin du travail.

Les horaires peuvent notamment être adaptés pour prendre en compte des contingences extérieures au travail, ou comporter des temps de repos en cours de journée. Dans le respect du secret médical, le médecin du travail examine les contraintes que connaît la personne en situation de handicap et transmet à l'employeur ses propositions pour un aménagement de l'horaire.

Les accords collectifs ou mesures relatives au temps partiel au niveau de chaque entreprise peuvent en outre définir les modalités de passage à temps partiel les plus adaptées pour les salariés visés ci-dessus.

4. Aménagement de fin de carrière

Des aménagements du temps de travail, dont le temps partiel, peuvent permettre d'aménager progressivement la transition entre la vie professionnelle et la retraite, et de prolonger la durée d'emploi des travailleurs les plus âgés.

A cet égard, le sujet trouve toute sa place dans un entretien de fin de carrière réalisé à la demande du salarié senior : cela permet d'examiner, en relation avec une réduction d'activité, les modalités d'aménagement des activités et de la mission sur la période restant à courir de la vie professionnelle.

TITRE V

FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation professionnelle est un outil essentiel en matière de développement des compétences et constitue un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement des salariés dans l'évolution de leur qualification et de leur carrière.

Salariés handicapés

Les personnes travailleurs handicapés doivent avoir accès à la formation professionnelle dans les mêmes conditions que les autres salariés. Si les contraintes de la formation le rendent impossible (lieu éloigné, séances trop chargées, supports non accessibles, etc.), ils bénéficient de séances de formation adaptées, dispensées dans des conditions matérielles compatibles avec leur handicap.

Salariés seniors

Est proposé au salarié senior, comme aux autres salariés, une formation appropriée lorsque cela s'avère nécessaire pour son maintien dans l'emploi.

Ces formations aux seniors devront être identifiées spécifiquement dans le réalisé du plan de formation présenté chaque année au comité d'entreprise.

TITRE VI

CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE-VIE PRIVÉE

La conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée doit être une préoccupation des entreprises.

Ainsi, les entreprises doivent étudier les mesures offertes par l'organisation du travail ainsi que les mesures visant à favoriser la mobilité professionnelle et contribuant à faciliter cette conciliation vie professionnelle-vie privée.

Un entretien individuel peut permettre, pour ceux qui le souhaitent, d'évoquer les questions liées à cette préoccupation.

TITRE VII

MOYENS DE SUIVI ET CONTRÔLE

Chaque année, l'observatoire de l'égalité professionnelle et des métiers présentera en CNPEF dans le cadre d'une réunion spécifique, un bilan de l'application du présent accord, sur la base d'indicateurs permettant de suivre l'évolution de la situation dans la branche au regard de l'égalité de traitement entre les sexes, dans les domaines de l'emploi, de la classification et de la rémunération, ainsi que sur l'emploi des seniors, des salariés à temps partiel, des travailleurs handicapés et des jeunes.

Un rapport annuel sera établi à partir de la liste des indicateurs définis dans l'annexe du présent accord. Ce rapport sera alimenté à partir des travaux produits par l'observatoire à la demande de la CNPEF.

TITRE VIII

DURÉE DE L'ACCORD

L'accord entre en vigueur à compter du premier jour du mois suivant sa signature et est conclu pour une durée indéterminée.

TITRE IX

RÉVISION. – DÉNONCIATION

L'accord pourra faire l'objet d'une révision par les parties signataires sous réserve que la demande motivée soit faite par lettre recommandée avec avis de réception.

Un délai de prévenance de 3 mois débutera à compter de la réception par le SNSA de la lettre recommandée.

La dénonciation motivée totale de l'accord devra également être faite par lettre recommandée avec avis de réception en respectant un préavis de 3 mois.

La dénonciation devra faire l'objet par la/les parties à l'origine de la demande, d'une information aux autres signataires de l'accord et devra être déposée.

TITRE X

PUBLICITÉ DE L'ACCORD AU SEIN DE LA BRANCHE

L'accord fera l'objet d'une communication au sein de chaque entreprise.

TITRE XI

DÉPÔT LÉGAL ET EXTENSION

Les signataires s'engagent à effectuer dès signature les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 8 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Indicateurs de suivi de l'accord égalité, mixité, diversité

Les signataires conviennent dans la présente annexe d'identifier certains indicateurs destinés à suivre le bon déroulement de l'application dans la branche de l'accord égalité, mixité, diversité.

Ces indicateurs font l'objet d'une présentation annuelle spécifique.

Ils concernent :

- les populations visées en nombre, sexe et âge ;
- les rémunérations moyennes ;
- les promotions réparties par sexe, métier et ancienneté ;
- les formations réparties par sexe, âge, durée moyenne de formation.

1. Population

Effectifs CDI répartis par sexe et :

- par tranche d'âge de 5 ans ;
- par filière avec identification dans chaque filière des effectifs âgés d'au moins 55 ans ;
- par type de contrat : temps partiel/temps complet ;
- par tranche d'ancienneté de 3 ans ;
- identification des effectifs handicapés par filière, par âge et par sexe ;
- identification des seniors à compter de 55 ans par filière, par sexe et par tranche d'âge (de 5 en 5) ;
- rappel du taux de rotation CDI et de l'ancienneté moyenne pondérée dans la branche.

2. Rémunération

- salaires moyens temps complet/temps partiel ;
- les 5 plus hautes rémunérations par sexe ;
- nombre d'entreprises ayant mis en place une dotation spécifique destinée à réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- montant cumulé de la dotation, et pourcentage de celui-ci par rapport à la masse salariale cumulée des entreprises concernées ;
- pour l'emploi de chargé(e) d'assistance : taux horaire moyen des personnes handicapées.

3. Promotion

- effectifs par sexe et catégories socioprofessionnelles ;
- changements de filières par sexe ;
- changements de catégorie et ou niveau par sexe, temps complet/temps partiel.

4. Formation

a) Plan de formation

Il s'agit des heures et coûts de formation répartis par catégorie, sexe, temps complet/temps partiel.

Un indicateur spécifique formation seniors est créé par sexe, catégorie, temps complet/temps partiel et par tranche d'âge de 5 ans.

b) DIF

Droit et consommation du DIF par catégorie socioprofessionnelle et par sexe.

Nombre de demandes acceptées et refusées.

c) Contrat de professionnalisation

Nombre de salariés en contrat de professionnalisation par filière, sexe, catégorie et par niveau de diplôme.

d) Période de professionnalisation

Nombre de salariés en période de professionnalisation par sexe, filière, catégorie, temps complet/temps partiel, tranche d'âge de 10 ans et d'ancienneté de 5 ans.

e) VAE

Nombre de salariés en VAE par filière et catégorie.

f) Bilan de compétences

Nombre de salariés en bilan de compétences par filière, catégorie, sexe, temps complet/temps partiel, niveau, tranche d'âge de 10 ans et d'ancienneté de 5 ans.

g) CIF

Nombre de salariés en CIF par catégorie, sexe, filière, temps complet/temps partiel, tranche d'âge de 10 ans et d'ancienneté de 5 ans.

ANNEXE II

Lexique

Discrimination

La discrimination est le traitement inégal et défavorable appliqué à certaines personnes en raison notamment de leur origine, de leur nom, de leur sexe...

Critères de discrimination : la loi française (art. L. 1132-1 du code du travail) liste une série de 18 critères ne devant pas influencer le recrutement ni les décisions relatives à l'évolution (etc.), la sanction, le départ d'un collaborateur. Ces 18 critères sont : l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation de famille, l'état de grossesse, les caractéristiques génétiques, l'appartenance à une ethnie, l'appartenance à une nation, l'appartenance à une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé, le handicap.

Deux critères supplémentaires sont à prendre en compte : discrimination linguistique et discrimination socio-professionnelle.

Sans discrimination : de façon égalitaire.

Discrimination positive : action qui vise à éliminer la discrimination passée ou actuelle subie par un groupe de personnes en leur accordant certaines mesures proportionnelles au but à atteindre.

Diversité

Etat de ce qui présente des différences intrinsèques (inhérentes, du fait de sa nature propre) et qualitatives.

Caractère de ce qui est varié. Appliqué à l'entreprise, désigne la variété des profils humains qui peuvent exister en son sein.

Renvoie à multiplicité, pluralité, variété, hétérogénéité, richesse.

Ses contraires : concordance, ressemblance, monotonie, uniformité.

Droit

Ce qui est exigible, ce qui est permis, dans une collectivité humaine :

- par conformité à une règle morale ou sociale (droits naturels, droits de l'homme) ;
- par conformité à une règle précise, formulée (loi, règlement).

Egalité

1. Notion mathématique : renvoie à équivalence, parité, équilibre (est égal ce qui est de même quantité, dimension, nature, qualité ou valeur).

2. Le fait pour des humains d'être égaux devant la loi, de jouir des droits identiques.

L'égalité des droits consiste à assurer des droits identiques. Elle implique le respect de la diversité afin que l'égalité professionnelle devienne une réalité entre tous les hommes et toutes les femmes, indépendamment notamment de leur origine nationale ou socioculturelle.

L'égalité de traitement est une démarche assurant un traitement totalement égal entre les personnes sans prise en compte de leurs différences.

L'égalité des chances consiste à aménager des possibilités, adaptées à chacun selon sa nature, d'atteindre les mêmes objectifs (en mettant en place des actions au bénéfice d'individus ou de groupes d'individus potentiellement défavorisés).

Epicène

Terme générique qui sert à désigner une espèce, sans préciser le sexe, et qui a la même forme au masculin et féminin. Les mots enfant, perdrix sont des noms épiciens.

Equité

Notion de la justice naturelle dans l'appréciation de ce qui est dû à chacun.

L'équité consiste à mettre chacun sur un pied d'égalité.

Le contraire de l'équité est l'injustice, la partialité.

Handicap

Constitue un handicap, au sens de la loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou de plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

Mixité

Etat de ce qui est formé de plusieurs éléments de nature différente, et notamment religion, race, nationalité, sexe...

Employé seul, le terme fait la plupart du temps référence au sexe.

Le terme de « mixité sociale » fait référence davantage aux origines.

Promotion

Littéralement : « accession, nomination (d'une ou de plusieurs personnes) à un grade, une dignité, un emploi supérieur ».

Actuellement dans les rapports de branche : changement de niveau de classification, qu'il soit lié ou non à un changement d'emploi.

Senior

A l'origine (anglais) désigne un sportif plus âgé que les juniors et plus jeune que les vétérans.

Son utilisation dans le monde du travail :

- a d'abord désigné les salariés les plus expérimentés, et les plus performants (cabinets de consultants) ;
- puis les salariés les plus âgés.

L'accord interprofessionnel du 13 octobre 2005 vise à relever le taux d'emploi des 55-64 ans, mais prévoit le déclenchement de mesures liées à l'âge dès 45 ans.

Parité

Le principe de parité a pour projet de lutter contre une disparité dans le domaine des salaires.

Constatant que certaines catégories sociales subissent un handicap de rémunération dans les emplois occupés, le principe de parité tente par des lois de redresser cette forme d'injustice.

On parle souvent de parité homme-femme.

Brochure n° 3193

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

ACCORD DU 3 DÉCEMBRE 2010
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2011
(CHAMPAGNE-ARDENNE)

NOR : ASET1150147M
IDCC : 1596

Entre :

La FFIE Champagne-Ardenne ;
La CAPEB Champagne-Ardenne ;
La FNSCOP BTP ;
La FFB Champagne-Ardenne,

D'une part, et

La CFTC BTP ;
La SFR FO BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A compter du 1^{er} janvier 2011, la grille des minima ouvriers est établie comme suit :

- le coefficient 150 est fixé à 1 379 € ;
- le coefficient 170 est fixé à 1 389 € ;
- les coefficients 185, 210, 230, 250 et 270 résultent de l'application d'une partie fixe de 204 € et d'une valeur du point de 6,62 €.

Ce qui donne la grille ci-dessous :

Partie fixe : 204 €.

Valeur du point : 6,62 €.

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMUM
150	1 379,00
170	1 389,00
185	1 428,70
210	1 594,20
230	1 726,60
250	1 859,00
270	1 991,40

Article 2

Le présent accord, rédigé en 10 exemplaires, sera déposé à la direction des relations du travail du ministère du travail, et remis au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Reims, conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Article 3

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

Fait à Reims, le 3 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258

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

ACCORD DU 3 DÉCEMBRE 2010
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2011
(CHAMPAGNE-ARDENNE)

NOR : ASET1150146M
IDCC : 1597

Entre :

La FFIE Champagne-Ardenne ;
La CAPEB Champagne-Ardenne ;
La FNSCOP BTP ;
La FFB Champagne-Ardenne,

D'une part, et

La CFTC BTP ;
La SFR FO BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A compter du 1^{er} janvier 2011, la grille des minima ouvriers est établie comme suit :

- le coefficient 150 est fixé à 1 379 € ;
- le coefficient 170 est fixé à 1 389 € ;
- les coefficients 185, 210, 230, 250 et 270 résultent de l'application d'une partie fixe de 204 € et d'une valeur du point de 6,62 €.

Ce qui donne la grille ci-dessous :

Partie fixe : 204 €.

Valeur du point : 6,62 €.

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMUM
150	1 379,00
170	1 389,00
185	1 428,70
210	1 594,20
230	1 726,60
250	1 859,00
270	1 991,40

Article 2

Le présent accord, rédigé en 10 exemplaires, sera déposé à la direction des relations du travail du ministère du travail, et remis au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Reims, conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Article 3

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

Fait à Reims, le 3 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

ACCORD DU 11 JANVIER 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2011
(POITOU-CHARENTES)

NOR : ASET1150158M
IDCC : 1596

Entre :

La CAPEB Poitou-Charentes ;
La CAPEB Charente ;
La CAPEB Charente-Maritime ;
La CAPEB Deux-Sèvres ;
La CAPEB Vienne ;
La SCOP Poitou-Charentes ;
La FFB Poitou-Charentes ;
La FFB Charente ;
La FBTP Charente-Maritime ;
La FFB Deux-Sèvres ;
La FFB Vienne,

D'une part, et

La CGT ;
La CFDT ;
La CGT-FO ;
La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles 1.4 et 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^{er} mars 1962 et pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Poitou-Charentes et ont arrêté :

- la partie fixe (PF) à 125 € ;
- la valeur du point (VP) à 7,03 €,

à compter du 1^{er} janvier 2011 et conformément au tableau joint en annexe.

Article 2

Conformément aux articles L. 132-10, R. 132-1 et R. 132-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, à Paris 15^e, et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Poitiers.

Article 3

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

Fait à Poitiers, le 11 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Poitou-Charentes

Valeur au 1^{er} janvier 2011 :

– partie fixe : 125 € ;

– valeur du point : 7,03 €.

Horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL	TAUX HORAIRE
Niveau I			
Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150	1 365,03	9,00
– position 2	170	1 396,88	9,21
Niveau II			
Ouvriers professionnels	185	1 425,70	9,40
Niveau III			
Compagnons professionnels :			
– position 1	210	1 601,64	10,56
– position 2	230	1 742,69	11,49
Niveau IV			
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	1 883,74	12,42
– position 2	270	2 023,28	13,34

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

**ACCORD DU 11 JANVIER 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2011
(POITOU-CHARENTES)**

NOR : ASET1150170M
IDCC : 1597

Entre :

La CAPEB Poitou-Charentes ;
La CAPEB Charente ;
La CAPEB Charente-Maritime ;
La CAPEB Deux-Sèvres ;
La CAPEB Vienne ;
La SCOP Poitou-Charentes ;
La FFB Poitou-Charentes ;
La FFB Charente ;
La FBTP Charente-Maritime ;
La FFB Deux-Sèvres ;
La FFB Vienne,

D'une part, et

La CGT ;
La CGT-FO ;
La CFDT ;
La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles 1.4 et 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^{er} mars 1962 et pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Poitou-Charentes et ont arrêté :

- la partie fixe (PF) à 125 € ;
- la valeur du point (VP) à 7,03 €.

à compter du 1^{er} janvier 2011, conformément au tableau joint en annexe.

Article 2

Conformément aux articles L. 132-10, R. 132-1 et R. 132-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, à Paris 15^e, et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Poitiers.

Article 3

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

Fait à Poitiers, le 11 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Poitou-Charentes

Valeur au 1^{er} janvier 2011 :

– partie fixe : 125 € ;

– valeur du point : 7,03 €.

Base : 35 heures hebdomadaires ou 151,67 heures par mois.

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL	TAUX HORAIRE
Niveau I			
Ouvriers d'exécution :			
– position 1	150	1 365,03	9,00
– position 2	170	1 396,88	9,21
Niveau II			
Ouvriers professionnels	185	1 425,70	9,40
Niveau III			
Compagnons professionnels :			
– position 1	210	1 601,64	10,56
– position 2	230	1 742,69	11,49
Niveau IV			
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :			
– position 1	250	1 883,74	12,42
– position 2	270	2 023,28	13,34

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

ACCORD DU 11 JANVIER 2011
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE REPAS ET DE PETITS DÉPLACEMENTS
(POITOU-CHARENTES)

NOR : ASET1150168M
IDCC : 1596

Entre :

La CAPEB Poitou-Charentes ;
La CAPEB Charente ;
La CAPEB Charente-Maritime ;
La CAPEB Deux-Sèvres ;
La CAPEB Vienne ;
La SCOP Poitou-Charentes ;
La FFB Poitou-Charentes ;
La FFB Charente ;
La FBTP Charente-Maritime ;
La FFB Deux-Sèvres ;
La FFB Vienne,

D'une part, et

La CGT ;
La CGT-FO ;
La CFTC ;
La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre VIII, chapitre I^{er}, de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 (étendue par arrêté ministériel du 12 février 1991), concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Poitou-Charentes.

Article 2

Pour la région Poitou-Charentes, les parties signataires du présent accord ont fixé, en application de l'article 8.18 de la convention collective nationale précitée, le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après.

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ REPAS	INDEMNITÉ TRANSPORT	INDEMNITÉ TRAJET
1A (0 à 5 km)	8,30	0,64	0,59
1B (5 à 10 km)	8,30	1,37	0,95
2 (10 à 20 km)	8,30	2,74	1,86
3 (20 à 30 km)	8,30	4,21	3,04
4 (30 à 40 km)	8,30	6,18	4,19
5 (40 à 50 km)	8,30	8,45	5,62

Article 3

Le présent barème des indemnités de petits déplacements entrera en application à compter du 1^{er} janvier 2011.

Article 4

Conformément aux articles L. 132-10, R. 132-1 et R. 132-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, à Paris 15^e, et un exemplaire remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Poitiers.

Article 5

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

Article 6

Il est précisé que l'ouvrier qui travaille dans la zone 1A et qui bénéficie en milieu de journée d'un temps de pause au moins égal à 1 h 15 est réputé prendre son repas à sa résidence habituelle. Dans le cas contraire, il convient, afin de bénéficier de l'indemnité de repas, qu'il en rapporte la preuve par tous moyens à sa disposition.

Fait à Poitiers, le 11 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

ACCORD DU 11 JANVIER 2011
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE REPAS ET DE PETITS DÉPLACEMENTS
(POITOU-CHARENTES)

NOR : ASET1150169M
IDCC : 1597

Entre :

La CAPEB Poitou-Charentes ;
La CAPEB Charente ;
La CAPEB Charente-Maritime ;
La CAPEB Deux-Sèvres ;
La CAPEB Vienne ;
La SCOP Poitou-Charentes ;
La FFB Poitou-Charentes ;
La FFB Charente ;
La FBTP Charente-Maritime ;
La FFB Deux-Sèvres ;
La FFB Vienne,

D'une part, et

La CGT ;
La CGT-FO ;
La CFTC ;
La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre VIII, chapitre I^{er}, de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 (étendue par arrêté ministériel du 12 février 1991) concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Poitou-Charentes.

Article 2

Pour la région Poitou-Charentes, les parties signataires du présent accord ont fixé, en application de l'article 8.18 de la convention collective nationale précitée, le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après.

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ REPAS	INDEMNITÉ TRANSPORT	INDEMNITÉ TRAJET
1A (0 à 5 km)	8,30	0,64	0,59
1B (5 à 10 km)	8,30	1,37	0,95
2 (10 à 20 km)	8,30	2,74	1,86
3 (20 à 30 km)	8,30	4,21	3,04
4 (30 à 40 km)	8,30	6,18	4,19
5 (40 à 50 km)	8,30	8,45	5,62

Article 3

Le présent barème des indemnités de petits déplacements entrera en application à compter du 1^{er} janvier 2011.

Article 4

Conformément aux articles L. 132-10, R. 132-1 et R. 132-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, à Paris 15^e, et un exemplaire remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Poitiers.

Article 5

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

Article 6

Il est précisé que l'ouvrier qui travaille dans la zone 1A et qui bénéficie en milieu de journée d'un temps de pause au moins égal à 1 h 15 est réputé prendre son repas à sa résidence habituelle. Dans le cas contraire, il convient, afin de bénéficier de l'indemnité de repas, qu'il en rapporte la preuve par tous moyens à sa disposition.

Fait à Poitiers, le 11 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – **ETAM**

ACCORD DU 11 JANVIER 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2011
(POITOU-CHARENTES)

NOR : ASET1150156M

IDCC : 2609

Entre :

La CAPEB Poitou-Charentes ;
La CAPEB Charente ;
La CAPEB Charente-Maritime ;
La CAPEB Deux-Sèvres ;
La CAPEB Vienne ;
La SCOP Poitou-Charentes ;
La FFB Poitou-Charentes ;
La FFB Charente ;
La FBTP Charente-Maritime ;
La FFB Deux-Sèvres ;
La FFB Vienne,

D'une part, et

La CGT ;
La CFDT ;
La CGT-FO ;
La CFTC ;
La CFE-CGC BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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 Poitou-Charentes.

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 Poitou-Charentes est fixé comme suit.

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL
A	1 403,83
B	1 488,87
C	1 605,83
D	1 701,57
E	1 914,26
F	2 126,96
G	2 424,69
H	2 605,53

Article 2

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} janvier 2011.

Article 3

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^e, et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Poitiers.

Article 4

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

Fait à Poitiers, le 11 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3319

Convention collective nationale
IDCC : 2411. – CHÂÎNES THÉMATIQUES

ACCORD DU 2 DÉCEMBRE 2010
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER ET AU 1^{ER} JUILLET 2011

NOR : ASET1150175M
IDCC : 2411

Entre :
L'ACCES ;
La TLSP,

D'une part, et
La fédération Médias 2000 CGC ;
La F3C CFDT,

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

Article 1^{er}

Les organisations signataires conviennent de modifier les salaires minima mensuels bruts garantis à compter du 1^{er} janvier 2011 et à compter du 1^{er} juillet 2011. Les grilles de salaires s'établissent donc ainsi à compter de ces dates :

Salariés employés sous CDI ou CDD de droit commun

(En euros.)

NIVEAU	RAPPEL DES MINIMA au 1 ^{er} janvier 2010	AU 1 ^{ER} JANVIER 2011 (+ 1 %)	AU 1 ^{ER} JUILLET 2011 (+ 0,5 %)
I	1 390,88	1 405	1 412
II	1 467,98	1 483	1 491
III	1 569,78	1 586	1 594
IV	1 874,50	1 894	1 904
V	2 453,50	2 478	2 491
VI	3 107,84	3 139	3 155

Article 2

Les organisations signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 2 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3010

Convention collective nationale
IDCC : 1978. – FLEURISTES, VENTE
ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS

AVENANT N° 1 DU 15 DÉCEMBRE 2010
RELATIF À LA CLASSIFICATION DE PERSONNEL DÉTENTEUR D'UN BREVET DE MAÎTRISE DE FLEURISTE

NOR : ASET1150177M
IDCC : 1978

Les partenaires sociaux de la branche, réunis en commission mixte paritaire du 24 novembre 2010, sont convenus de définir le niveau de classification d'un salarié titulaire du titre à finalité professionnelle BM III de fleuriste ayant l'équivalence d'un diplôme de niveau III de l'éducation nationale.

Article 1^{er}

Le personnel détenteur d'un brevet de maîtrise fleuriste de niveau III est classé au niveau V « techniciens supérieurs et agents de maîtrise », 2^e échelon, coefficient 520, de la grille de classification des qualifications définie à l'accord national du 1^{er} juillet 2009 étendu.

Article 2

Le présent avenant à l'accord national du 1^{er} juillet 2009 est impératif, les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement ou de groupe ne pouvant y déroger.

Article 3

En application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, et sous réserve de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche, le présent avenant est soumis à la procédure de dépôt et d'extension selon les dispositions légales applicables.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 15 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNFE

Syndicats de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT.

Brochure n° 3144

Convention collective nationale
IDCC : 1043. – GARDIENS, CONCIERGES
ET EMPLOYÉS D'IMMEUBLES

AVENANT N° 77 DU 9 NOVEMBRE 2010
RELATIF À LA RÉPARTITION DE LA CONTRIBUTION AU FONDS PARITAIRE DE SÉCURISATION
DES PARCOURS PROFESSIONNELS

NOR : ASET1150155M
IDCC : 1043

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 négocié 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 les moins qualifiés et des demandeurs d'emploi, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP) a été mis en place.

Le financement du FPSP, 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 CIF). Ce pourcentage, compris entre 5 % et 13 %, est fixé chaque année par arrêté.

Les sommes dues à ce titre par les entreprises relevant du présent accord sont versées à AGEFOS PME, OPCA 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 FPSP 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.

Aussi, les partenaires sociaux signataires du présent accord ont décidé de conclure un accord sur ce point, préservant 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.

Article 1^{er}

Répartition de la contribution au FPSP

A compter de l'année 2011 (masse salariale 2010) et pour les années suivantes, la contribution légale au FPSP se répartit comme suit :

- 50 % au titre de la participation des entreprises au financement de la professionnalisation ;
- 50 % au titre de la participation des entreprises au financement du plan de formation.

Création d'un versement conventionnel au titre du plan de formation :

Article 2

Minimum de versement au plan de formation et DIF prioritaire

L'article 6.2 « Obligation conventionnelle de versement » de l'annexe VII (avenant n° 66 du 27 juin 2006) est remplacé par les dispositions suivantes :

« 6.2. Obligation conventionnelle de versement

Les entreprises sont tenues de verser à l'AGEFOS PME, désigné OPCA de branche, les contributions suivantes :

- la professionnalisation et le DIF prioritaire ;
- le 0,40 % dû par les entreprises employant moins de 10 salariés au titre du plan de formation et du DIF, avec un minimum de 15 €.

Cet article est par ailleurs ajouté à l'article 34.

Fait à Paris, le 9 novembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UNPI ;

FSIF ;

ANCC ;

ARC.

Syndicats de salariés :

SNIGIC ;

FS CFTD ;

FEC FO.

Brochure n° 3144

Convention collective nationale
IDCC : 1043. – GARDIENS, CONCIERGES
ET EMPLOYÉS D'IMMEUBLES

AVENANT N° 78 DU 9 NOVEMBRE 2010
PORTANT MODIFICATION DE L'ANNEXE II « SALAIRES »

NOR : ASET1150157M
IDCC : 1043

Article 1^{er}

Grille de salaires pour les personnels de la catégorie A, pour 151,57 heures

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL
I	235	1 384,11
II	255	1 399,32
III	275	1 412,50
IV	340	1 431,77
V	395	1 591,98
VI	410	1 652,82

Grille de salaires pour les salariés catégorie B (base 10 000 UV)

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL
I	Ce niveau ne s'applique pas aux salariés de cette catégorie	
II	255	1 561,56
III	275	1 573,73
IV	340	1 597,05
V	395	1 774,50
VI	410	1 835,34

Article 2

La prime d'astreinte de nuit, pour les contrats antérieurs au 1^{er} janvier 2003, est portée à 120 €.

Article 3

Ces grilles de salaires, ainsi que l'augmentation de la prime d'astreinte de nuit, entreront en application le premier jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 4

Les parties signataires conviennent de renégocier les salaires si plus d'une augmentation du Smic était constatée durant l'année 2011.

Article 5

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 9 novembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UNPI ;
FSIF ;
ANCC ;
ARC ;
FEPL.

Syndicat de salariés :

FEC FO.

Brochure n° 3205

Convention collective nationale
IDCC : 2543. – CABINETS OU ENTREPRISES
DE GÉOMÈTRES EXPERTS,
GÉOMÈTRES-TOPOGRAPHES, PHOTOGRAMMÈTRES
ET EXPERTS FONCIERS

ACCORD DU 6 JANVIER 2011
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} JANVIER 2011

NOR : ASET1150179M
IDCC : 2543

Réunies le 6 janvier 2011 à Paris, les organisations syndicales soussignées sont parvenues à un accord sur l'actualisation de la grille des salaires conventionnels à compter du 1^{er} janvier 2011, il s'ensuit les articles ci-après.

Article 1^{er}

Le salaire minimum niveau I de la grille de classification, base 151,67 heures, en vigueur au 1^{er} janvier 2011, est fixé à 1 425 €, à effet du 1^{er} janvier 2011.

Article 2

Les salaires minima du niveau II et des niveaux supérieurs de la grille de classification, base 151,67 heures, en vigueur au 1^{er} janvier 2011 sont augmentés de 1,6 % à effet du 1^{er} janvier 2011.

Article 3

Conformément à l'article R. 2261-1 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre hommes et femmes. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Fait à Paris, le 6 janvier 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CSNGT ;
UNGE ;
SNEPPIM.

Syndicats de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;
CGT-FO BTP.

ANNEXE

Grille des salaires au 1^{er} janvier 2011

Base 35 heures pour 151,67 heures

(En euros.)

DÉSIGNATION	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL BRUT
Niveau I	200	1 425,00
Niveau II		
– échelon 1	236	1 437,07
– échelon 2	259	1 548,73
– échelon 3	281	1 655,53
Niveau III		
– échelon 1	306	1 776,89
– échelon 2	364	2 058,46
– échelon 3	450	2 475,96
Cadre 41	600	2 709,61
Cadre 42	690	3 051,77
Cadre 43	790	3 431,94
Cadre 51	900	3 850,13

Brochure n° 3090

Convention collective nationale
IDCC : 1527. – IMMOBILIER
(Administrateurs de biens, sociétés immobilières,
agents immobiliers, etc.)

AVENANT N° 47 DU 23 NOVEMBRE 2010
PORTANT ACTUALISATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1150151M
IDCC : 1527

PRÉAMBULE

Les représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés ont recherché, dans les dispositions contractuelles adoptées, à donner aux salariés des secteurs concernés un statut collectif leur assurant :

- une réglementation, clairement rédigée, des conditions de travail ;
- l'amélioration de celles-ci sur un certain nombre de points ;
- la fixation d'une grille des qualifications professionnelles et des rémunérations ;
- une prévoyance et une complémentaire santé ;
- une sécurité dans la vieillesse grâce à un régime complémentaire de retraite.

Les parties souhaitent que, par son contenu, la convention contribue à créer un esprit de coopération et d'innovation entre employeurs et salariés et les conditions permettant aux cadres, agents de maîtrise, employés et ouvriers qualifiés ou spécialisés de la profession :

- de développer leur valeur technique ;
- de favoriser leur promotion ;
- d'assurer la stabilité de leur emploi et des conditions d'existence convenables.

La présente convention est conclue en application du code du travail, et plus particulièrement des articles relatifs aux conventions de branche et à leur extension (conditions et procédures).

CHAPITRE I^{er}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Objet et champ d'application

Sauf application d'une convention nationale étendue et en cours de validité concernant un secteur du champ d'application général visé ci-après (HLM ou promotion-construction, par exemple), ou une catégorie de personnel (personnel d'exploitation, gardiennage et entretien, par exemple, qui relève de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 11 décembre 1979), la présente convention règle sur le territoire métropolitain les rapports entre les employeurs et salariés :

- des entreprises dont l'activité principale s'exerce dans l'immobilier dans toutes les activités définies dans la division 68 de la nomenclature d'activités française rév. 2 mise en vigueur au 1^{er} janvier 2008 par le décret n° 2007-1888 du 26 décembre 2007 ;
- des entreprises immatriculées sous le code 81.10Z de la nomenclature d'activités française rév. 2 mise en vigueur le 1^{er} janvier 2008 ;
- dans les résidences de tourisme et résidences hôtelières pouvant être immatriculées sous le code APE 55.20Z de la nomenclature d'activités française rév. 2 mise en vigueur le 1^{er} janvier 2008 ;
- des holdings (classes 64.20Z et 70.10Z) dont l'activité principale s'exerce à travers des filiales relevant de la présente convention, des groupements d'intérêt économique, associations ou syndicats, créés par un groupe d'entreprises relevant en majorité de la présente convention, sauf application d'accords professionnels de branche dont ils peuvent relever ;
- les organisations professionnelles patronales signataires de la présente convention.

Les démarcheurs vérificateurs et négociateurs, salariés des entreprises relevant de la présente convention (du fait d'une activité s'exerçant à titre exclusif ou dominant dans son champ d'application), qui remplissent les conditions prévues par les articles L. 7311-1 et suivants du code du travail régissant les VRP, relèvent de la présente convention et non de l'accord national interprofessionnel VRP du 3 octobre 1975. A ce titre, les partenaires sociaux indiquent que le négociateur immobilier fait l'objet d'un avenant spécifique (avenant n° 31 du 15 juin 2006).

Toutes modifications ou adjonctions apportées à la présente convention au plan local, départemental ou régional feront l'objet d'avenants locaux, départementaux ou régionaux à la présente convention, sous les mêmes références d'articles suivies de la lettre A. Il sera procédé de même pour les additifs ou rectificatifs aux annexes de la présente convention adoptés au plan local, départemental ou régional.

La présente convention est également applicable dans les départements d'outre-mer depuis le 14 septembre 2007, et ce sans effet rétroactif.

Article 2

*Durée. – Dénonciation. – Révision. – Adhésion
Secrétariat de la commission mixte*

2.1. Durée. – Dénonciation

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, chacune des organisations signataires ayant la possibilité de la dénoncer à la fin de chaque année civile, en partie ou en totalité, avec préavis de 3 mois, soit au plus tard le 1^{er} octobre pour le 31 décembre de la même année. L'avis de dénonciation, adressé par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des organisations signataires, devra être accompagné d'un projet de texte. Les négociations devront s'engager dans le délai de 2 mois à compter de la réception de l'avis de dénonciation. La présente convention restera en vigueur jusqu'à la signature entre les parties d'une nouvelle convention ou, à défaut d'accord, pendant une durée de 1 an à compter de la date du dépôt de la dénonciation.

2.2. Révision

La présente convention est révisable à tout moment par accord des parties, et notamment à l'issue des négociations obligatoires prévues par les articles L. 2241-1 à L. 2241-12 du code du travail :

- une fois par an : sur les salaires (sur la base d'un rapport de la partie patronale) en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- une fois tous les 3 ans :
 - sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ;
 - sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et l'emploi des salariés âgés, notamment par l'anticipation des carrières professionnelles et la formation professionnelle, et sur la prise en compte de la pénibilité du travail ;
 - sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
 - sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés ;
- une fois tous les 5 ans :
 - sur les classifications ;
 - sur l'institution d'un plan d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises.

Toute demande de révision de l'un ou plusieurs des membres de l'une des parties contractantes doit être accompagnée d'un projet de texte et examinée dans les 2 mois suivant la notification de cette demande.

2.3. Adhésion

Toute organisation syndicale salariale ou patronale représentative dans le champ d'application défini à l'article 1^{er} peut adhérer à la présente convention dans les conditions fixées par l'article L. 2261-4 du code du travail. L'adhésion prend effet au jour du dépôt par l'organisation concernée, à la direction départementale du travail de Paris, de la déclaration d'adhésion envoyée par lettre recommandée avec avis de réception à toutes les organisations signataires ou déjà adhérentes. L'adhésion d'une organisation représentative d'une profession connexe, mais non située dans le champ d'application susvisé, ne peut intervenir que dans le cadre d'un avenant modifiant ledit champ d'application, conformément à l'article L. 2261-5 du code du travail. Les organisations signataires se réservent le droit de contester notamment le caractère représentatif d'une organisation ayant notifié son adhésion.

2.4. Commission mixte paritaire et secrétariat

La commission mixte paritaire regroupe sous la présidence du représentant du ministère concerné les organisations visées au paragraphe 2.3 ci-dessus. Cette commission siège au 46, rue de Rome, 75008 Paris. Son secrétariat est assuré à la même adresse par le comité des organisations patronales des professions immobilières (COPPI).

Article 3

Avantages acquis. – Accords d'entreprise

L'application de la présente convention ne peut être en aucun cas la cause de la réduction des avantages acquis dans l'établissement employeur antérieurement à sa date d'entrée en vigueur. Toutefois, il ne peut y avoir cumul ou double emploi entre un avantage acquis et un avantage similaire résultant de la présente convention et éventuellement de ses avenants établis en application de l'article 1^{er}, avant-dernier alinéa.

Les parties s'engagent à assurer l'égalité de traitement entre tous les salariés, homme ou femme, quelle que soit leur appartenance à une ethnie, une nation ou une race, dans l'application des garanties prévues par la présente convention.

La présente convention ne peut en aucun cas remettre en cause les possibilités ou obligations de négociations dans l'entreprise.

Les dispositions additives ou dérogatoires adoptées dans le cadre des accords d'entreprise ou interentreprises seront codifiées sous les mêmes références d'articles de la convention suivies de la lettre E. Il sera procédé de même pour les additifs ou rectificatifs aux annexes de la présente convention adoptés dans l'entreprise ou un groupe d'entreprise et, plus généralement, pour tous textes relatifs au statut collectif du personnel. Il est précisé que cette disposition d'ordre ne modifie en rien le cadre juridique particulier de mise en œuvre de certaines garanties collectives (intéressement ou retraite et prévoyance, par exemple).

Article 4

Conciliation. – Interprétation

La commission nationale de conciliation-interprétation, dont le règlement intérieur constitue une annexe IV à la convention, siègera 46, rue de Rome, 75008 Paris. Cette commission est composée :

- pour les salariés de 2 représentants de chacune des organisations syndicales signataires ;
- pour les employeurs, de représentants de chacune des organisations syndicales signataires en nombre égal à celui des représentants de salariés.

Les membres titulaires pourront être remplacés par des membres suppléants désignés par les organisations syndicales.

La commission a pour rôle :

- de résoudre les difficultés d'interprétation et d'application de la présente convention ;
- de rechercher « amiablement » la solution des litiges collectifs qui lui seront soumis.

Le comité des organisations patronales des professions immobilières (COPPI) assure au 46, rue de Rome, 75008 Paris le secrétariat de la commission : convocation de la commission par lettre recommandée, établissement et diffusion des procès-verbaux.

La commission se réunit dans le délai de 3 semaines sur demande de l'une des organisations patronales ou salariales représentatives au plan national, appuyée du dossier soumis à examen. Le procès-verbal relatant la décision adoptée doit être notifié aux parties concernées dans le délai de 8 jours suivant la réunion. Les convocations et procès-verbaux de réunions sont communiqués pour information au représentant du ministère concerné, président de la commission mixte.

Dans les localités ou les régions où il existe une organisation syndicale patronale, une commission locale ou régionale de conciliation pourra être constituée avec les mêmes attributions que la commission nationale. Dans ce cas, la commission nationale jouera le rôle de commission d'appel.

Article 5

Dépôt. – Extension. – Diffusion

5.1. Dépôt

La présente convention, ses annexes, les déclarations de dénonciation et d'adhésion sont déposées à la direction départementale du travail de Paris (application des articles D. 2231-2 à D. 2231-8 du code du travail).

Les avenants susceptibles de faire l'objet du droit d'opposition prévu aux articles L. 2222-5 (révision) et L. 2261-8 (substitution et opposition) du code du travail ne peuvent être déposés qu'à l'expiration du délai requis suivant la date de signature de l'avenant.

5.2. Extension

Les parties s'engagent à demander l'extension de la présente convention et des avenants qui pourraient être conclus par la suite (art. L. 2261-15 à L. 2261-31, D. 2261-3, D. 2261-4, D. 2261-6 et D. 2261-13 du code du travail).

5.3. Diffusion

L'employeur doit procurer aux délégués syndicaux accrédités dans l'entreprise, et aux représentants élus du personnel, un exemplaire de la convention collective et de ses avenants, et les tenir informés des modifications intervenues. Il doit en outre tenir un exemplaire à la disposition du personnel, dans les conditions fixées par avis affiché dans les lieux de travail.

Article 6*Liberté d'opinion. – Exercice du droit syndical*

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué en application du livre I^{er} de la deuxième partie du code du travail relatif aux syndicats professionnels.

Elles s'engagent à ne pas tenir compte de l'appartenance ou de la non-appartenance à un syndicat, des fonctions représentatives syndicales ou autres, des opinions philosophiques ou des croyances religieuses, pour arrêter leurs décisions de quelque nature qu'elles soient, intéressant le fonctionnement de l'entreprise, et notamment en ce qui concerne les employeurs, l'embauchage, les conditions de travail, la rémunération et l'avancement, la formation professionnelle, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et le licenciement.

L'exercice du droit syndical régi par les articles L. 2141-1 à L. 2146-2 du code du travail et les dispositions particulières prises au niveau de chaque entreprise pour leur application (panneaux d'affichage, emploi de crédit d'heures, etc.) ne peuvent avoir pour conséquence des actes contraires aux lois et ne doivent en aucun cas porter atteinte à l'utilisation paisible des locaux.

Tout salarié des entreprises relevant de la présente convention peut être désigné par son organisation syndicale pour la représenter aux négociations et aux commissions paritaires de la branche et bénéficie du droit de s'absenter sous réserve d'informer son employeur à réception de la convocation.

Les conditions dans lesquelles les intéressés pourraient être rémunérés pendant leur absence et indemnisés des frais de déplacement et de séjour éventuels seront fixées par accord conclu au niveau des entreprises ou, à défaut, par un protocole annuel négocié entre les parties à la présente convention lors de leur première réunion.

Article 7*Droit à l'expression des salariés et à la représentation élue
(délégués du personnel, comité d'entreprise)*

7.1. Droit à l'expression des salariés

Le droit des salariés à l'expression directe et collective de leurs opinions et observations sur le contenu et l'organisation de leur travail, ainsi que sur la définition et la mise en œuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise, sans préjudice de l'action des délégués syndicaux ou des représentants du personnel élus s'ils existent, peut s'exercer dans le cadre des dispositions susceptibles d'être mises en œuvre dans l'entreprise en application des articles L. 2281-1 à L. 2281-12 du code du travail. Ces dispositions sont codifiées par accord d'entreprise sous la référence de l'article 7-I/E ou de l'annexe n° 9/E.

7.2. Représentation élue des salariés

La représentation du personnel relevant de la présente convention est assurée dans chaque entreprise par application :

- des articles L. 2311-1 à L. 2316-1 du code du travail relatifs aux délégués du personnel lorsque l'entreprise emploie au moins 11 salariés ;
- des articles L. 2321-1 à L. 2328-2 du code du travail relatifs aux comités d'entreprise, lorsque l'entreprise emploie au moins 50 salariés.

Rappel fait des règles fixées par les articles L. 2312-8 et L. 2322-6 du code du travail en matière de détermination des seuils d'effectifs susvisés.

Les collèges électoraux ne peuvent comporter de personnels de l'entreprise relevant d'une autre convention collective, cas des gardiens, concierges et employés d'immeubles dans les sociétés immobilières qui, relevant de la convention collective nationale du 11 décembre 1979, constituent un collège distinct, et ce sous réserve de l'application de l'article L. 2324-12 du code du travail.

Les délégués qui, au cours de leur mandat, changent de catégorie continuent de représenter, jusqu'à l'expiration de leur mandat, la catégorie du personnel dans laquelle ils ont été élus.

Dans les cabinets ou sociétés où il n'est pas fait obligation de procéder à la désignation de délégués du personnel, le personnel pourra désigner dans son sein une personne susceptible de le représenter auprès de l'employeur pour l'application de la présente convention.

Article 8*Fonctionnement et financement des activités sociales et culturelles
initiées au profit du personnel de l'entreprise*

Sans préjudice de l'application des dispositions plus favorables ressortissant de l'application de la règle de calcul fixée par l'article L. 2323-86 du code du travail, lors de la prise en charge par le comité d'entreprise des activités sociales et culturelles initiées antérieurement par l'employeur, l'entreprise employant au moins 50 salariés doit affecter chaque

année au financement des activités sociales et culturelles gérées ou contrôlées par le comité d'entreprise une somme au moins égale à 0,50 % de la masse salariale globale brute de l'exercice considéré. Cette dotation n'inclut pas les dépenses relatives au fonctionnement éventuel d'un réfectoire ou d'un restaurant d'entreprises ou à la mise en œuvre de formules de substitution (chèque restaurant), ni celles pouvant résulter de la distribution des chèques vacances prévus par l'ordonnance n° 82-283 du 26 mars 1982.

Article 9

Informations et attributions du comité d'entreprise (autres que les activités sociales et culturelles). – Bilan social

Les attributions économiques et professionnelles du comité d'entreprise sont fixées par la loi (art. L. 2323-1 à L. 2323-82 du code du travail). Conformément à ces dispositions légales, le comité d'entreprise :

- est informé et consulté avant toute décision intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise ;
- reçoit une information périodique portant sur tous les aspects économiques de l'entreprise ;
- émet un avis sur le bilan social que l'employeur est tenu d'établir dans les entreprises occupant au moins 300 salariés dans les conditions prévues par les articles L. 2323-68 à L. 2323-77 du code du travail ;
- constitue les commissions obligatoires dans les entreprises de plus de 200 salariés (commission emploi-formation et commission d'information, d'aide au logement des salariés, commission mixte et égalité professionnelle) et de plus de 1 000 salariés (commission économique), ou facultatives, et ce sous réserve de l'application des articles L. 2325-22 à L. 2325-34 du code du travail ;
- reçoit chaque année dans les conditions prévues par l'article L. 2325-43 du code du travail une subvention de fonctionnement égale à 0,20 % de la masse salariale brute ;
- délègue des représentants aux conseils d'administration ou de surveillance des entreprises qui sont pourvues de ces institutions, dans le respect des conditions prévues par les articles L. 2323-62 à L. 2323-67 du code du travail.

Les membres du comité d'entreprise bénéficient de la formation économique prévue par l'article L. 2325-44 du code du travail.

En cas d'absence ou de carence du comité d'entreprise, les délégués du personnel exercent collectivement les attributions du comité d'entreprise dans les conditions fixées en chaque matière par la législation et la réglementation en vigueur.

Article 10

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

Dans les établissements employant au moins 50 salariés, il est institué un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans les conditions prévues par les articles L. 4611-1 et suivants du code du travail.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les missions dévolues aux membres du CHSCT sont exercées par les délégués du personnel dans le cadre des moyens prévus pour l'exercice de leurs fonctions.

Les missions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont fixées par les articles L. 4612-1 à L. 4612-7 du code du travail. Il doit contribuer à la promotion des mesures mises en œuvre par l'employeur et tendant à assurer la santé et la sécurité des salariés (y compris travailleurs temporaires), à faciliter l'accès des salariés à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité, à faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des handicapés, et doit veiller à l'application des dispositions législatives et réglementaires prises en la matière.

Article 11

Règlement intérieur

Les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise doivent, dans les entreprises employant habituellement au moins 20 salariés, être fixées dans un règlement intérieur édicté dans les conditions prévues par les articles L. 1311-1 à L. 1322-4 du code du travail.

Outre les dispositions susvisées, le règlement intérieur comporte exclusivement les règles générales et permanentes relatives à la discipline dans l'entreprise, et notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur et l'énonciation des dispositions légales relatives aux droits de la défense des salariés en cas de mise en œuvre de la procédure disciplinaire.

Le règlement intérieur est soumis à l'avis des représentants des salariés. L'inspecteur du travail peut à tout moment exiger le retrait ou la modification des dispositions contraires aux articles L. 1321-1 à L. 1321-3 et L. 1321-6. Il doit être déposé au greffe du conseil des prud'hommes ainsi qu'à l'inspection du travail et affiché dans l'entreprise.

Article 12

Médecine du travail

Tout employeur est tenu d'adhérer à un service de santé au travail interentreprises fonctionnant dans le cadre des dispositions prévues par le code du travail (sauf constitution éventuelle, si elle est possible, d'un service autonome agréé).

Le médecin du travail (ou l'un des médecins) chargé de la surveillance médicale du personnel de l'entreprise participe avec voix consultative aux réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Nul ne peut être embauché définitivement par l'entreprise avant d'avoir été déclaré apte à l'emploi par le médecin du travail, la visite médicale d'embauche devant obligatoirement avoir lieu avant le terme de la période d'essai. Tout salarié est en outre soumis à un examen médical, au moins une fois tous les 2 ans, et lors de la reprise du travail après une absence d'au moins 21 jours pour maladie ou d'absences répétées, ou après un arrêt de travail pour maternité ou consécutif à un accident du travail.

Le salarié soumis à visites spéciales (art. R. 4624-19 et R. 4624-20 du code du travail) est également tenu de se présenter au service de santé au travail lorsqu'il est convoqué.

CHAPITRE III

EMBAUCHE. — CONTRAT DE TRAVAIL. — FORMATION

Article 13

Embauche. — Période d'essai. — Conclusion du contrat de travail

13.1. Les parties reconnaissent le droit à l'accès à tous les emplois de la profession, de toute personne, indépendamment de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race (sous réserve des autorisations administratives prévues par la législation en vigueur), de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme, et éventuellement de ses handicaps (rappel fait de l'obligation d'emploi des handicapés et des mesures prises à leur égard par les articles L. 5211-1 et suivants du code du travail).

Les employeurs peuvent faire connaître leurs besoins en main-d'œuvre au Pôle emploi dont ils relèvent. Pour le personnel cadre, ils pourront communiquer les offres d'emploi à l'APEC. Ils peuvent en outre recourir à l'embauchage direct.

13.2. Le contrat de travail de tout salarié, même à temps partiel, doit faire référence à la convention collective nationale et mentionner expressément la durée de la période d'essai, qui ne peut excéder :

a) Pour les contrats à durée déterminée :

- 1 jour par semaine de durée prévue ou minimale de l'emploi dans la limite de 2 semaines, si cette durée est égale ou inférieure à 6 mois ;
- 1 mois si l'emploi ou la période minimale est d'une durée supérieure à 6 mois.

b) Pour les contrats à durée indéterminée :

- E1 : 1 mois renouvelable pour une durée maximum de 1 mois ;
- E2 : 2 mois renouvelables pour une durée maximum de 1 mois ;
- E3 : 2 mois renouvelables pour une durée maximum de 1 mois ;
- AM1 : 3 mois renouvelables pour une durée maximum de 3 mois ;
- AM2 : 3 mois renouvelables pour une durée maximum de 3 mois ;
- C1 : 3 mois renouvelables pour une durée maximum de 3 mois ;
- C2 : 3 mois renouvelables pour une durée maximum de 3 mois ;
- C3 : 3 mois renouvelables pour une durée maximum de 3 mois ;
- C4 : 3 mois renouvelables pour une durée maximum de 3 mois.

Concernant le statut spécifique des négociateurs immobiliers :

- pour les négociateurs non VRP : 3 mois renouvelables pour une durée maximum de 3 mois ;
- pour les négociateurs VRP : 3 mois non renouvelables.

L'employeur devra stipuler expressément dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail la durée de la période d'essai et de son renouvellement éventuel.

La période d'essai peut être renouvelée une fois dans la limite des durées indiquées ci-dessus. Le renouvellement est formalisé par écrit et porté à la connaissance du salarié par tout moyen, à la convenance de l'employeur. Ce renouvellement doit être accepté expressément par le salarié avant le terme de la période d'essai initiale.

L'opposition du salarié à ce renouvellement devra se faire par écrit avant que ne s'ouvre la nouvelle période de renouvellement.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage non salarié 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.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

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

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

13.3. Le contrat de travail doit comporter l'accord exprès du salarié. Il est daté, signé et établi en double exemplaire, dont l'un rendu par le salarié à l'employeur.

Le contrat de travail doit également préciser l'identité des parties, le lieu de travail, la définition du poste de travail, la date de début du contrat, les modalités d'attribution et de détermination des congés payés, la durée du délai de préavis en cas de cessation du contrat, la périodicité de la rémunération, l'emploi occupé, le niveau hiérarchique, l'horaire de travail des salariés entrant dans le champ d'application de l'article 19.1 (modalités et horaire contractuel), le salaire global brut annuel contractuel tel que défini à l'article 37.3.2 (détaillés selon les règles en vigueur dans l'entreprise, en particulier celles concernant l'aménagement et la réduction du temps de travail) et éventuellement les avantages accessoires du salaire et les conditions particulières de travail.

13.4. En cas d'emploi à durée déterminée ou de contrat de travail temporaire, rappel étant fait que ces contrats ne peuvent avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise :

Le contrat de travail à durée déterminée doit comporter, dès l'origine, l'indication précise de l'objet pour lequel il a été conclu et se situant dans les cas prévus par les articles L. 1242-1 à L. 1242-6 du code du travail et des conditions dans lesquelles il peut éventuellement être renouvelé. Préalablement à l'embauche, le contrat de travail doit être signé par les parties. Un exemplaire doit être transmis au salarié au plus tard dans les 2 jours suivant l'embauche.

Le contrat à durée déterminée comme le contrat de travail temporaire doivent être dressés dans le respect du principe d'égalité de rémunération entre salariés titulaires d'un contrat précaire et salariés permanents de l'entreprise employeur ou utilisatrice, de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions.

Dans l'éventualité de succession de contrats à durée déterminée ou de contrat de travail temporaire, les modalités de calcul du délai de carence devant séparer deux contrats sur un même poste de travail sont les suivantes :

- pour un contrat de travail initial inférieur à 14 jours, renouvellement inclus, le délai de carence est égal à la moitié de la durée du premier contrat ;
- pour un contrat de travail initial au moins égal à 14 jours, renouvellement inclus, le délai de carence entre deux contrats est égal au tiers de la durée du premier contrat, sachant que le délai devant séparer les deux contrats s'apprécie en fonction des jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concerné (et non pas des jours calendaires).

L'employeur est tenu de porter à la connaissance des salariés liés par un contrat à durée déterminée la liste des postes à pourvoir dans l'entreprise sous contrat à durée indéterminée, lorsqu'un tel dispositif d'information existe déjà dans l'entreprise pour les salariés liés par un contrat à durée indéterminée. La même obligation est mise à la charge de l'utilisateur de travail temporaire.

13.5. Le recours au personnel intérimaire est régi par les articles L. 1251-1 et suivants du code du travail prévoyant notamment l'établissement d'un contrat écrit entre l'entreprise de travail temporaire et l'utilisateur.

Article 14

Dispositions diverses relatives à l'exécution du contrat de travail

14.1. Obligation de loyauté

Tout salarié est tenu à l'obligation de réserve à l'égard de la concurrence, de la clientèle, des fournisseurs et des tiers dans tout ce qui concerne l'exercice de ses fonctions.

Tout salarié doit s'abstenir, pendant l'exécution de son contrat de travail, de tout acte contraire à l'intérêt de l'entreprise et notamment de toute activité concurrente, pour son propre compte ou pour le compte d'un tiers, de dénigrer les produits, services ou l'activité de l'entreprise, de détourner la clientèle et de débaucher le personnel, ces faits pouvant donner lieu à poursuites et/ou sanctions disciplinaires.

14.2. Cumul d'emploi

L'exercice d'une autre activité rémunérée n'est possible que si elle s'effectue dans une autre branche sauf mandat de représentation ou accord exprès de l'employeur, et si le temps de travail n'excède pas la durée maximale légale, rappel fait des dispositions des articles L. 8221-1 et suivants sur le travail dissimulé.

14.3. Frais professionnels

Les déplacements hors du lieu de travail habituel nécessités par le service doivent être remboursés sur des bases appropriées définies par accord particulier ou disposition propre à l'entreprise.

14.4. Conditions particulières de travail

Les conditions dans lesquelles un salarié assume des conditions particulières de travail lorsqu'il utilise sa voiture personnelle ou un véhicule de fonction sont précisées au contrat de travail.

14.5. Les cadres salariés de l'entreprise occupant des fonctions d'un rang hiérarchique supérieur aux classifications définies dans l'annexe nomenclature des emplois bénéficient de l'ensemble des dispositions de la présente convention.

14.6. Cadres salariés appelés à exercer des fonctions de mandataires sociaux

Les cadres salariés appelés à exercer des fonctions de mandataires sociaux en conservant les fonctions techniques de direction prévues par leur contrat de travail conservent, si les conditions d'autorisation légale de cumul sont remplies, le bénéfice de la convention collective dans la limite de la rémunération attachée au contrat de travail. La rémunération du mandat, si elle existe, doit faire l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de paie.

Article 15

Transfert du contrat de travail

Dans le cas où intervient une modification de la situation juridique de l'employeur et, par extension, en cas de transfert d'une partie de l'activité de l'entreprise sous quelque forme que ce soit, les contrats de travail du personnel appartenant à l'activité transférée sont pris en charge par le nouvel employeur avec les garanties et obligations de droit prévues par les articles L. 1224-1 et L. 1224-2 du code du travail.

La permanence des contrats ainsi transférés implique le maintien des avantages individuels acquis et le bénéfice d'une ancienneté décomptée de la date d'effet du contrat d'origine pour l'application des dispositions conventionnelles en vigueur chez le nouvel employeur.

Les mêmes garanties sont acquises au salarié qui accepte d'être détaché (situation provisoire impliquant réintégration dans la société d'origine à l'issue du détachement) ou muté (situation définitive), dans une autre entreprise, dans le cadre d'un accord intervenu entre les deux employeurs concernés.

Article 16

Changement de catégorie ou de poste

Le changement de poste de travail dans la même qualification, ou dans une qualification supérieure acceptée par l'intéressé, se situe dans l'évolution normale de carrière des salariés et dans la mise en œuvre de conditions optimales de fonctionnement de l'entreprise.

Toute modification définitive aux clauses du contrat de travail, hors application de dispositions collectives légales, réglementaires ou conventionnelles, relative notamment à la qualification professionnelle, aux appointements, à la durée du travail et au lieu de travail (sauf dispositions particulières prévues au contrat de travail) :

- doit être précédée d'un entretien avec l'intéressé ;
- doit faire l'objet d'une notification écrite qui ne peut intervenir que 6 jours ouvrables au moins après l'entretien.

La promotion à une qualification professionnelle supérieure n'est définitivement acquise qu'au terme d'une période probatoire maximale de 2 mois pour les employés et ouvriers, et de 3 mois pour les agents de maîtrise et les cadres. Si, à l'expiration de cette période probatoire, le salarié n'est pas confirmé dans sa nouvelle qualification ou ne souhaite pas s'y maintenir, il est réintégré dans sa qualification d'origine.

Article 17

Changement temporaire de poste de travail

Par suite de circonstances résultant de la situation du travail dans l'entreprise dûment établies par l'employeur, un salarié peut se trouver amené à assumer temporairement, dans des conditions de durée précisées à l'avance n'excédant pas 6 mois et sans modification de sa classification ni diminution de ses appointements, une fonction inférieure à celle qu'il assume habituellement.

Un salarié assumant pendant plus de 1 mois par année civile (en dehors de la période de vacances) la totalité de la fonction et des responsabilités d'un agent affecté à un poste de qualification supérieure au sien bénéficie d'une indemnité d'intérim égale à la différence entre son salaire global brut mensuel contractuel et le traitement de base de la fonction exercée temporairement. Cette indemnité est décomptée du premier jour du remplacement.

Article 18

Formation

Il est rappelé que les partenaires sociaux ont l'obligation de négocier tous les 3 ans sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle.

Cette négociation doit porter notamment sur la nature des actions de formation, leur ordre de priorité, les conditions d'accueil et d'insertion des jeunes, les formations visant à assurer l'égalité entre les hommes et les femmes ou à destination des publics les plus en difficulté. Doit également faire partie de la négociation la mise en place d'un système de validation des acquis de l'expérience afin de permettre à tout salarié d'obtenir tout ou partie d'un diplôme ou d'un titre professionnel.

La formation professionnelle continue a pour objet de permettre l'adaptation des travailleurs aux changements des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux qualifications professionnelles et leur contribution au développement culturel, économique et social.

Les salariés disposent d'un droit individuel au congé formation dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur et, sur leur demande ou sur proposition de la hiérarchie, sont habilités à effectuer des stages de formation générale ou professionnelle dans le cadre du plan de formation de l'entreprise. Les actions de formation, décrites dans ce plan distingueront chaque stage, son coût, son objet et le personnel concerné.

Article 19*Préambule*

Les partenaires sociaux ont observé, qu'outre l'influence du niveau d'activité, les variations permanentes de celle-ci découlent également des cycles d'activité, des contraintes spécifiques des métiers de l'immobilier et, enfin, des exigences toujours plus importantes des clients dans les domaines de la qualité des prestations réalisées. Autant d'éléments qui conduisent à une adaptation constante de l'organisation interne des entreprises.

Par les présentes dispositions, les partenaires sociaux manifestent leur prise en compte de la demande des entreprises immobilières de pouvoir s'organiser dans un cadre plus large que la semaine afin de répondre, tant sur le plan qualitatif que quantitatif, aux attentes de leurs clients. Parallèlement, il est affirmé ici la volonté de privilégier l'emploi salarié, de lutter contre la précarité de l'emploi et de donner la priorité à l'emploi permanent dans les entreprises.

De nombreuses attentes existent en termes d'organisation et d'aménagement du temps du travail. Elles concernent tant les rythmes de travail et leur impact en termes de condition de travail (pénibilité) que les innovations qui permettent de prendre en compte les contraintes hors travail (transport, rythmes scolaires, repas, etc.), d'introduire des possibilités de souplesse individuelle et des outils qui permettent une meilleure prévisibilité des temps travaillés et non travaillés.

Ainsi, conformément aux dispositions de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 relative à l'aménagement et à la réduction du temps de travail et de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, les présentes dispositions prévoient une rationalisation de l'organisation du travail contribuant à la fois à l'accroissement des performances et des compétences professionnelles et à une meilleure maîtrise du temps de chaque salarié. Tel est le cas, entre autres, des cadres pour lesquels il convient de mettre en œuvre des mécanismes adaptés, pour que cette catégorie professionnelle bénéficie également d'une réduction effective de la durée du travail.

Les présentes dispositions ont inscrit la réalisation de l'objectif fixé par l'article L. 3121-10 du code du travail, soit 35 heures par semaine en moyenne annuelle, pour un emploi à plein temps, dans le cadre légal et réglementaire relatif à l'annualisation. Par référence à ce principe d'annualisation, le temps de travail est décompté sur une base annuelle de 1 607 heures maximum, qu'il appartient à l'entreprise de définir précisément en fonction des jours fériés et des congés légaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 3122-2 du code du travail, avec un prorata effectué pour les salariés entrants ou sortants dans la période annuelle ainsi définie.

Ces dispositions renforcent l'adaptation de l'offre de formation, optimisent le financement des actions de formation, déterminent les réseaux d'accès entre les formations et les métiers, incitent au développement du tutorat des jeunes, permettent de rechercher de nouveaux axes d'action pour inciter les jeunes à s'engager dans les carrières de l'immobilier et, enfin, visent la mobilisation des financements publics et professionnels des actions de formation.

Ces préoccupations s'inscrivent dans le cadre d'un objectif d'intérêt national qui est la lutte contre le chômage, essentiel pour notre société. La volonté d'atteindre cet objectif majeur doit s'accompagner de deux axes d'actions : améliorer le niveau général de l'activité économique et sauvegarder la marge de décision des entreprises en fonction de leurs besoins et responsabilités propres.

Les dispositions légales, ainsi que les présentes dispositions, ont fait l'objet, de la part des organisations professionnelles représentant les employeurs, de larges initiatives de communication et d'information auprès de leurs entreprises adhérentes respectives.

Les partenaires sociaux ont conclu l'avenant n° 20 du 29 novembre 2000 relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail, étendu par arrêté du 17 août 2001 (*Journal officiel* du 28 août 2001) et applicable depuis le 1^{er} septembre 2001. Toutefois, l'arrêté d'extension comportant certaines réserves, afin d'en faciliter la mise en œuvre et préciser sur un plan technique un certain nombre de ses dispositions, les partenaires sociaux ont conclu l'avenant n° 20 *bis* du 6 novembre 2001 modifiant et complétant l'avenant n° 20 précité, leurs dispositions étant reprises ci-après.

Les partenaires sociaux rappellent que l'avenant n° 20 du 29 novembre 2000 ouvre droit à l'accès direct à l'allègement de cotisations sociales (art. L. 241-13-1 du code de la sécurité sociale) pour les entreprises de moins de 50 salariés.

*Section 1**Aménagement et réduction du temps de travail***19.1. Champ d'application**

La durée hebdomadaire conventionnelle, au sens de l'article L. 3121-10 du code du travail, est fixée à 35 heures de travail effectif dans les conditions notamment de calendrier d'application précisées par la loi et selon les modalités convenues ci-après. Lorsque la durée hebdomadaire du travail effectif est supérieure à la durée légale applicable, les heures excédentaires sont des heures supplémentaires qui sont compensées en temps de repos majoré ou qui font l'objet d'une bonification pécuniaire conformément aux dispositions légales.

Au plan professionnel, les présentes dispositions sont directement applicables aux relations entre employeurs et salariés visés à l'article 1^{er} de la convention collective nationale de l'immobilier ; à l'exclusion des salariés faisant de la représentation, laquelle s'exerce à l'extérieur de l'entreprise et se caractérise par la prospection de la clientèle et la négo-

ciation avec cette dernière en vue de prendre des ordres ou de provoquer des ordres ou des commandes, et aux unités économiques et sociales appliquant la convention collective nationale de l'immobilier précitée.

Le présent dispositif et les accords d'entreprise ou interentreprises portant sur la durée, l'aménagement du temps de travail et les salaires ne se cumulent pas ; seules les dispositions les plus favorables appréciées globalement pour l'ensemble du personnel s'appliquent.

19.2. Emploi

Les employeurs et les représentants du personnel, s'il en existe, doivent, au sein de chaque entreprise, étudier l'ensemble des possibilités de réorganisation, de réduction et d'aménagement du temps de travail permettant la création de nouveaux emplois ou le maintien des emplois existants.

Les outils d'aménagement et de réduction du temps de travail prévus au présent dispositif doivent être utilisés en priorité pour favoriser des embauches ou éviter des licenciements.

19.3. Définition du temps de travail effectif

19.3.1. Temps de travail effectif

La durée du travail s'entend du temps de travail effectif s'écoulant entre le début et la fin de la journée de travail, quel que soit le lieu où il s'exécute, à l'exclusion de l'arrêt de travail consacré au repas, des temps de pause et plus généralement toutes interruptions entre deux séquences de travail qui ne sont pas du travail effectif dès lors que le salarié peut vaquer librement à des occupations personnelles.

Ces interruptions sont mentionnées sur l'horaire collectif affiché.

Sous réserve des dispositions sur le personnel autonome et de celles sur le calcul annuel en jours, la charge annuelle de travail correspondant à la fonction du salarié est de 1 607 heures pour une durée légale hebdomadaire moyenne de travail effectif de 35 heures, hors congés légaux annuels et hors jours fériés.

19.3.2. Temps de travail effectif et mode de travail du salarié

La durée effective du travail peut être appréciée différemment selon le mode de travail du salarié.

19.3.2.1. Salarié autonome

Est considéré comme autonome, d'une part, le salarié cadre qui dispose d'un degré d'initiative impliquant de sa part la prise de responsabilités effectives, compte tenu de sa formation, de ses compétences professionnelles et de ses fonctions d'animation, d'organisation et/ou de supervision, voire de direction qu'il assume et, d'autre part, tout autre collaborateur non cadre dont le degré d'autonomie, donc de responsabilité, est comparable, en particulier dans la relation avec la clientèle ou dans la gestion d'équipe.

Conformément à l'article L. 3121-43 du code du travail, la durée du travail des cadres peut être calculée dans le cadre d'une convention individuelle annuelle en jours telle que définie à l'article 19.9 ci-dessous.

19.3.2.2. Fonctions sédentaires

Pour le personnel correspondant, le temps de présence dans l'entreprise, dans le cadre de l'horaire collectif ou sur la base duquel est déterminée la rémunération, fait partie de la durée effective du travail. Il en est de même des heures effectuées au-delà de l'horaire habituel lorsqu'elles sont demandées par l'employeur, ou effectuées avec l'accord implicite de l'employeur. Sont notamment concernés les salariés occupant des emplois postés et continus.

19.3.2.3. Fonctions mobiles

Il s'agit principalement des salariés exerçant des fonctions commerciales, techniques, de développement et plus généralement de tout personnel tenu de se déplacer fréquemment dans le cadre de leurs missions.

Leurs missions et les objectifs qui leur sont assignés leur imposent, compte tenu notamment de leur compétence professionnelle, de disposer de la plus grande autonomie dans la conduite de leur travail et l'organisation de leurs horaires.

Dès lors qu'ils sont seuls juges de leurs dépassements individuels d'horaire, ces dépassements ne sont pas pris en compte dans la détermination du temps de travail. Leur rémunération en tient compte.

Peuvent être considérés comme mobiles aussi bien les salariés cadres que les salariés non cadres, notamment les commerciaux, les gestionnaires de copropriété et les inspecteurs d'immeubles.

La durée du travail de ces salariés peut être fixée par convention individuelle de forfait établie sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, qui fait l'objet d'un accord écrit avec le salarié concerné et cela dans le cadre défini par l'article 19.8 ci-après.

19.3.3. Temps de trajet et de déplacement

Les trajets effectués par le salarié de son domicile à son lieu de travail (bureau, client...) ou pour en revenir ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif.

S'agissant des temps de déplacement à l'intérieur de la journée de travail, ils sont considérés comme du temps de travail effectif pour le personnel sédentaire. Pour le personnel mobile, autonome ou non, il est tenu compte de ces temps

de déplacement pour l'appréciation de son activité, sous réserve de dispositions plus favorables internes à l'entreprise en cas de missions exceptionnelles.

19.3.4. Temps de formation

L'employeur doit assurer l'adaptation du salarié à l'évolution de son emploi. Le temps passé en formation par le salarié sur instruction de son employeur, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, est du temps de travail effectif. Lorsque la formation est suivie à la demande du salarié notamment dans le cadre du CIF, et n'est pas directement liée à l'activité de l'entreprise ou à l'exercice de ses fonctions et de ses compétences professionnelles, les périodes correspondantes sont exclues du temps de travail effectif.

Des actions de formation notamment celles sanctionnées par un titre ou un diplôme ayant pour objet le développement des compétences du salarié, en dehors de celles destinées à adapter, entretenir ou actualiser les compétences requises par les activités professionnelles exercées par le salarié, peuvent être réalisées pour partie hors du temps de travail effectif par accord écrit entre l'employeur et le salarié, qui définit notamment le nombre de jours et/ou d'heures passé en formation hors du temps de travail effectif, ainsi que le cas échéant son imputation sur des jours de repos. Les actions de formation concernées sont celles ayant fait l'objet de l'accord écrit visé ci-dessus. Au regard de la pratique, une limitation du nombre de jours de repos visé par le présent article pourra être précisée par voie d'avenant ou par accord d'entreprise.

19.4. Salaires minima

Par suite de la mise en place de l'aménagement et de la réduction du temps de travail, le salaire minimum brut mensuel pour chacun des emplois définis à l'annexe « Classification des emplois » sont déterminés conformément aux dispositions de l'article 37.2 de la convention collective nationale de l'immobilier, chaque entreprise pouvant maintenir tout ou partie du salaire antérieur, notamment par le versement d'un complément différentiel, et ce sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 selon lesquelles certains salariés bénéficient d'un maintien du niveau de leur rémunération lors de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail.

19.5. Principes de l'aménagement et de la réduction du temps de travail

19.5.1. Modalités de la réduction du temps de travail

La réduction du temps de travail effectif peut être réalisée notamment :

- en diminuant l'horaire hebdomadaire de travail ;
- en réduisant le temps de travail par l'octroi de journées ou de demi-journées de repos.

Cette réduction du temps de travail pourra s'effectuer également dans le cadre des dispositions de l'article 19.6 ci-après.

19.5.2. Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos

Une réduction du temps de travail en deçà de 39 heures peut être organisée par l'attribution de jours ou de demi-journées dans l'année.

19.5.2.1. Période de référence

Les jours de repos sont pris et répartis sur une période de 12 mois consécutifs (par exemple, année civile, période de référence servant à déterminer le droit aux congés payés, année correspondant à l'exercice comptable).

19.5.2.2. Répartition des jours de repos

Les jours ou demi-journées de repos sont pris, pour moitié au choix du salarié et pour moitié au choix de l'employeur, selon des modalités définies au sein de l'entreprise.

Dans les deux cas, l'information est donnée à l'autre partie 21 jours au moins à l'avance. Les repos sont pris dans un délai maximum de 12 mois suivant leur acquisition. En cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de 7 jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir, sauf accord individuel différent ou en cas de circonstances exceptionnelles, le délai de 7 jours dans ces derniers cas étant réduit à 1 jour franc. La prise du repos acquis conformément au présent article n'entraîne pas de réduction de la rémunération.

Toute absence rémunérée ou non, hors congés payés et jours fériés, ayant pour effet d'abaisser la durée effective du travail à 35 heures au plus entraînera une réduction proportionnelle des droits à repos.

La rémunération mensuelle est calculée sur la base de l'horaire moyen pratiqué sur l'année, indépendamment de l'horaire réellement accompli dans la limite de 39 heures par semaine.

Les congés et absences rémunérés de toute nature sont payés sur la base du salaire global brut mensuel contractuel lissé.

Pour les congés et absences non rémunérés, chaque heure non effectuée est déduite du salaire global brut mensuel contractuel lissé proportionnellement au nombre d'heures constatées par rapport au nombre d'heures réel du mois considéré.

Le contrôle de la durée du travail s'effectuera dans les conditions prévues par les articles D. 3171-1 à D. 3171-13 du code du travail.

19.5.2.3. Respect des temps domestiques et physiologiques des personnes

Les parties reconnaissent que certaines formes d'aménagement du temps de travail, notamment celles nécessitant une adaptabilité des temps de travail aux besoins de la clientèle, risquent d'entraîner des contraintes aux salariés.

En conséquence, il est demandé aux entreprises du secteur d'activité de veiller au respect des temps domestiques et physiologiques des personnes.

19.5.3. Réduction du temps de travail dans le cadre de cycles d'activité

L'activité des entreprises peut se caractériser par des périodes cycliques, de plus ou moins grande intensité. Ces périodes varient d'une entreprise à l'autre selon leur créneau d'activités, la nature des tâches réalisées et celle des clients. Ces variations cycliques découlent souvent de contraintes extérieures qui ne peuvent pas toujours être anticipées. Ces impératifs sont l'une des spécificités des professions représentées. Ce qui a pour effet d'augmenter sensiblement le temps de travail permettant de faire face à ce surcroît d'activité.

En fonction des besoins de l'entreprise et de l'organisation du temps de travail du salarié, la durée hebdomadaire du travail appliquée dans l'entreprise peut être organisée sous forme de cycle d'activité dès lors que sa répartition à l'intérieur du cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

La durée maximum du cycle de travail ne doit pas dépasser 12 semaines consécutives.

Sous réserve que soit respectée pour chacune des semaines la durée maximale hebdomadaire du travail pouvant être accomplie, le nombre d'heures travaillées par semaine peut varier à l'intérieur d'un cycle d'activité de façon inégale dans la limite de 0 heure pour les semaines basses et de 46 heures pour les semaines hautes.

Seules sont considérées comme des heures supplémentaires les heures qui dépassent la durée légale du travail calculée en moyenne sur le cycle.

19.5.4. Réduction du temps de travail dans le cadre de la saisonnalité

Le présent dispositif contribue à l'accroissement de l'efficacité des entreprises à travers la souplesse d'adaptation aux variations d'activités, qu'elles soient saisonnières ou conjoncturelles, afin d'accroître leur réactivité face aux demandes des clients, tout en réduisant les coûts liés à la gestion de ces variations.

Dans ce cadre et afin de tenir compte des besoins, les horaires peuvent être modulés pour faire face aux fluctuations saisonnières ou conjoncturelles. La variation de la durée hebdomadaire de travail, sur tout ou partie de l'année, doit respecter sur l'année la durée hebdomadaire moyenne et la limite des durées maximales quotidiennes et hebdomadaires, les périodes de haute activité se compensant sur l'année avec les périodes de basse ou de moyenne activité, le tout dans une variation de 0 à 46 heures.

19.6. Aménagement du temps de travail sur l'année

La durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de l'année moyennant une réduction du temps de travail dans les conditions précisées ci-après, l'objectif étant de compenser les hausses et les baisses d'activité en permettant aux entreprises de gérer au cours des périodes choisies les variations de charges auxquelles elles sont confrontées, en respectant les délais de prévenance prévus par la loi.

19.6.1. Variation des horaires

Le nombre d'heures travaillées peut varier d'une semaine à l'autre en fonction de la charge de travail.

La période de variation ne peut être supérieure à 12 mois consécutifs (par exemple, année civile, période de référence servant à déterminer le droit aux congés payés, année correspondant à l'exercice comptable).

Les semaines de forte activité se compensent avec les semaines de faible activité.

Si la durée annuelle totale du travail effectif est dépassée à l'issue de la période de modulation, les heures excédentaires sont soumises au régime des heures supplémentaires et ouvrent droit à une majoration de salaire ou de repos compensateur de remplacement conformément à l'article L. 3121-24 du code du travail.

Les heures excédentaires s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et dont les limites peuvent être négociées par avenant ou accord d'entreprise, dans le cadre des dispositions prévues par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 précitée, sauf si leur paiement est remplacé par un repos équivalent majoré.

L'horaire hebdomadaire peut varier de 0 à 46 heures. Le temps de travail quotidien, pendant les semaines de basse activité, ne peut être inférieur à 4 heures consécutives. Ce mode d'organisation est compatible avec la possibilité de convertir la réduction du temps de travail en jours de repos.

Sauf cas exceptionnel et dans les seuls cas de recours autorisés par les dispositions légales, le recours au travail temporaire et aux contrats à durée déterminée est limité aux hypothèses de remplacement, au surcroît d'activité non programmé et aux emplois saisonniers que la mise en œuvre de la modulation ne permet pas d'écarter complètement.

Les salariés employés sous contrat à durée déterminée ou temporaire ne sont pas concernés par les dispositions du présent article portant sur la modulation du temps de travail à l'exception de ceux dont le contrat est motivé par un remplacement d'un salarié absent pour une durée d'au moins 6 mois.

Hormis les cas des contrats à durée déterminée ou temporaire, lorsqu'un salarié du fait d'une embauche ou d'une rupture du contrat n'a pas accompli la totalité de la période de modulation, une régularisation est effectuée en fin de

période de modulation ou à la date de la rupture du contrat. S'il apparaît que le salarié a accompli une durée du travail supérieure à la durée correspondant au salaire global brut mensuel contractuel lissé, il est accordé au salarié un complément de rémunération égal à la différence de rémunération entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celles rémunérées. Ce complément de rémunération est versé avec la paie du premier mois suivant le dernier mois de la période de modulation, ou lors de l'établissement du solde de tout compte. Si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, une compensation est faite avec la dernière paie ou le premier mois suivant l'échéance de la période de modulation entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent, et ce sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3252-2 et L. 3252-3 et R. 3252-2 à R. 3252-4 du code du travail qui précisent les conditions dans lesquelles est déterminée la fraction saisissable de la rémunération.

Toutefois, en cas de rupture du contrat de travail pour motif économique, aucune retenue n'est effectuée.

Le salarié n'ayant pas travaillé pendant la totalité de la période de modulation de la durée du travail ou le salarié dont le contrat de travail a été rompu au cours de cette même période, restant bénéficiaire d'un droit à repos compensateur, perçoit une indemnité compensatrice.

Au regard des données économiques et sociales qui conduisent à l'adoption du présent dispositif, l'entreprise établit un programme indicatif précisant :

- les périodes de forte activité ;
- les périodes de plus faible activité.

Cette programmation indicative est établie chaque année, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, si ces institutions existent.

Elle est portée à la connaissance du personnel concerné au moins 30 jours avant sa date d'entrée en vigueur.

Toute modification de cette programmation fait l'objet d'une consultation préalable du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, si ces institutions existent, et d'une communication au personnel en respectant un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

Le décompte du temps de travail effectué par chaque salarié est fait au moyen d'un relevé quotidien et hebdomadaire validé par l'employeur. Un récapitulatif mensuel est mentionné ou annexé au bulletin de paie.

19.6.2. Chômage partiel

L'organisation du travail doit, en principe, permettre un strict respect du volume d'heures annuelles.

Dans le cas où il apparaîtrait que le volume d'heures travaillées sur la période annuelle est inférieur au volume prévu, l'employeur peut demander l'application du régime d'allocation spécifique de chômage partiel dans les conditions prévues aux articles R. 5122-1 et suivants du code du travail ou maintenir la rémunération des salariés concernés.

19.7. Aménagement individualisé des temps de travail

19.7.1. Aménagement individualisé

La direction de chaque entreprise peut aménager le temps de travail en définissant des horaires différents suivant la nature des prestations de services effectuées.

Les salariés mobiles, au sens de l'article 19.3.2.3 ci-dessus, suivent l'horaire applicable en fonction du type de clients.

Sur la demande des salariés, l'employeur peut mettre en place des horaires individualisés, sous réserve que le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel ne s'y opposent pas. Dans les entreprises dépourvues de délégués du personnel ou de représentants syndicaux, la mise en place de tels horaires est subordonnée à l'information préalable de l'inspecteur du travail compétent.

Un règlement établi par l'employeur détermine les conditions d'utilisation des horaires individualisés et fixe, entre autres, les plages impératives au cours desquelles les salariés doivent obligatoirement être présents au travail et les limites des plages variables. Il fixe également les règles de report des heures correspondant aux plages variables.

19.7.2. Astreinte

a) Définition

Afin de répondre à des besoins imprévus, certains salariés pourront être conduits à assurer périodiquement des astreintes.

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être joignable à tout moment, par un moyen mis à sa disposition, afin d'être en mesure d'intervenir, dans les délais les plus brefs, pour effectuer un travail au service de l'entreprise.

La durée de cette intervention et le temps correspondant au trajet seront considérés comme un temps de travail effectif. Exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est décomptée dans les durées minimales de repos visées aux articles L. 3131-1 « Repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives » et L. 3132-2 « Durée minimale du temps de repos hebdomadaire de 24 heures auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien ».

b) Champ d'application

L'astreinte s'applique aux salariés s'étant engagés, par avenant à leur contrat de travail, à assumer un nombre déterminé de jours d'astreinte par an.

Les présentes dispositions s'appliquent à l'ensemble du personnel, y compris d'encadrement.

c) Mise en place

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné au moins 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins 1 jour franc à l'avance.

En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante.

d) Indemnisation des astreintes

Le temps de ces astreintes doit faire l'objet d'une compensation attribuée à l'initiative de l'employeur sous forme de rémunération ou sous forme de repos.

En tout état de cause, pour chaque heure d'astreinte, la compensation ne pourra pas être inférieure aux planchers suivants.

En cas de repos :

- 6 % du temps d'astreinte durant les jours ouvrables, venant en déduction du temps normalement travaillé la semaine suivante ou le mois suivant ;
- 10 % pour des astreintes effectuées durant le repos hebdomadaire conventionnel et les jours chômés.

En cas de compensation financière :

- 6 % de la rémunération minimale conventionnelle horaire (complément différentiel compris), hors prime d'ancienneté, d'anniversaire, de 13^e mois et toute autre prime ;
- 10 % pour des astreintes effectuées durant le repos hebdomadaire conventionnel et les jours chômés.

e) Conditions préalables aux interventions

Le principe même de l'intervention doit être justifié par une situation d'urgence, à savoir notamment :

- soit une situation à laquelle il ne peut être remédié par aucun mode de communication à distance ;
- soit une situation nécessitant une intervention à distance excédant une certaine durée fixée par convention de fonctionnement.

La durée doit être en tout état de cause proportionnée au but recherché.

f) Indemnisation des interventions

Les interventions ponctuelles effectuées pendant le temps d'astreinte sont qualifiées de temps de travail effectif et feront l'objet d'une rémunération comme telle.

g) Frais de déplacement

Seuls les frais de déplacement engendrés par les interventions, hors horaires normaux, sont indemnisés. Le paiement sera alors effectué sur la base des frais réels, sur présentation des justificatifs correspondants.

19.7.3. Travail de nuit

Constitue un travail de nuit tout travail se déroulant entre 22 heures et 7 heures (art. L. 3122-29 du code du travail).

Sont considérés travailleurs de nuit les salariés effectuant habituellement :

- soit deux fois par semaine au moins 3 heures dans l'horaire ci-dessus défini ;
- soit un nombre minimal de 260 heures annuelles dans la plage « horaire de nuit ».

En application des dispositions de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 et de la circulaire DRT 2002-09, et compte tenu des particularités d'exploitation des établissements ouverts au public assurant une garde, une surveillance ou une permanence, la limite maximale de la durée hebdomadaire du travail des travailleurs de nuit chargés de ces fonctions est portée à 44 heures, calculée sur une période de 12 semaines consécutives, et la durée quotidienne du travail pourra être portée au maximum à 10 heures.

Section 2

Dispositions relatives à l'encadrement

Compte tenu de la place et des responsabilités particulières que l'encadrement assume dans la bonne marche des entreprises ;

Compte tenu de son rôle essentiel dans l'organisation du temps de travail en fonction des dispositions législatives et conventionnelles ;

Compte tenu qu'aujourd'hui, pour de nombreux salariés, le temps de travail ne peut être enfermé dans des horaires continus et contrôlés par l'employeur ;

Compte tenu des possibilités offertes par les moyens bureautiques modernes et les nouvelles technologies, qui font évoluer l'exercice traditionnel des activités professionnelles ;

Compte tenu que cette évolution rencontre les aspirations des salariés qui souhaitent travailler selon un rythme qui leur soit propre, lorsque cela est compatible avec les contraintes de l'entreprise et le respect du droit du travail ;

Compte tenu que des mesures spécifiques à ces personnels doivent être mises en place selon la nature des fonctions et responsabilités qui leur sont confiées et que la référence à une mesure du temps, exprimée en nombre de journées ou demi-journées travaillées, est plus adaptée en ce qui les concerne que le calcul en heures,

l'employeur peut appliquer selon la nature des fonctions et sous réserve des dispositions sur les cadres dirigeants :

- soit un forfait annuel sur la base d'une référence horaire ;
- soit un forfait reposant sur un décompte annuel en journées.

Les signataires souhaitant tout à la fois favoriser l'émergence de nouvelles formes de liens contractuels entre l'entreprise et l'encadrement et faire bénéficier celui-ci d'une réduction réelle de son temps de travail conviennent des mesures ci-après.

19.8. Forfait annuel sur la base d'une référence horaire

Les parties constatent que, du fait de l'activité des entreprises concernées, il peut exister une catégorie de cadres dont le temps de travail est impossible à évaluer par avance compte tenu de la nature de leurs fonctions, de leurs responsabilités et de leur degré d'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Par exemple, outre les non-cadres mobiles, sont notamment concernés les cadres ayant les fonctions intermédiaires :

- de gestion locative ;
- de gestion de copropriété ;
- de comptabilité ;
- techniques et/ou administratives.

Pour ceux-ci, il est mis en place, par convention individuelle, un forfait annuel d'heures dont le nombre maximum correspond au plus à la durée légale augmentée du contingent d'heures supplémentaires fixé par les dispositions réglementaires en vigueur.

La rémunération afférente au nombre d'heures retenu doit être au moins égale à la rémunération que le salarié recevrait compte tenu du salaire minimum brut mensuel défini à l'article 37.2 applicable dans l'entreprise et des bonifications ou majorations prévues aux articles L. 3121-22 à L. 3121-25 du code du travail.

Les cadres concernés doivent organiser leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel en respectant les limites suivantes :

- durée quotidienne de travail maximum : 10 heures ;
- durée hebdomadaire de travail maximum : 48 heures.

Compte tenu des conditions d'exercice de leur mission, et en particulier de l'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps et du fait que leur durée du travail ne peut être prédéterminée, la convention de forfait annuel en heures est également applicable aux salariés non cadres mobiles définis à l'article 19.3.2.3 ci-avant, conformément à l'article L. 3121-42 du code du travail. Toutefois, ces salariés sont soumis au contingent d'heures supplémentaires de droit commun conformément aux articles L. 3121-11 à L. 3121-20 du code du travail.

Chaque mois, les salariés ayant conclu une convention individuelle annuelle d'heures doivent remettre, pour validation à l'employeur, un relevé des heures accomplies au cours du mois précédent. Ce relevé établi par autodéclaration doit en particulier mentionner les durées quotidiennes et hebdomadaires de travail réalisées, afin que puissent être identifiés les éventuels non-respects des limites quotidiennes et hebdomadaires définies ci-dessus.

Il est convenu que la rémunération de chaque salarié concerné est lissée sur la base de l'horaire moyen de référence, de façon à assurer une rémunération régulière, indépendante de l'horaire réel pendant toute la période de rémunération.

Les absences rémunérées de toute nature sont payées sur la base du salaire global brut mensuel contractuel lissé.

Les absences non rémunérées de toute nature sont retenues proportionnellement au nombre d'heures d'absence constatées par rapport au nombre d'heures réel du mois considéré.

Le contrat de travail doit laisser aux salariés concernés la liberté dans l'organisation d'une partie de leur temps de travail. Sous cette réserve, l'employeur et le salarié répartissent d'un commun accord les heures de travail sur l'année.

Le contrat de travail des salariés concernés peut prévoir :

- les modalités de la rémunération forfaitaire ;
- la possibilité d'utiliser un compte épargne-temps sous réserve qu'un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise en prévoit la mise en place conformément aux dispositions des articles L. 3151-1 et suivants du code du travail, ou tout autre avantage convenu avec l'employeur.

La mise en œuvre d'une rémunération forfaitaire peut constituer une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié.

Le volume d'heures annuel prévu audit forfait tient compte de la réduction du temps de travail. Cette réduction se fait comme pour les autres salariés, sous la forme :

- d'une attribution de repos supplémentaires (à la semaine, à la quinzaine, au mois ou à l'année) ;
- d'une réduction quotidienne ;
- d'une combinaison de ces deux modalités.

La répartition du temps de travail peut se faire sur la base :

- d'une semaine de 6 jours ;
- d'une semaine de 5,5 jours ;
- d'une semaine de 5 jours ;
- sur moins de 5 jours au niveau du salarié dans le cadre d'une ouverture de l'entreprise de 5 à 6 jours par semaine.

Les parties signataires du présent dispositif considèrent que les employeurs doivent privilégier la réduction du temps de travail de ces personnels sous forme de jours de repos.

19.9. Forfait reposant sur un décompte annuel en journées

Les employeurs peuvent appliquer un forfait reposant sur un décompte annuel en journées maximum de 218 jours (art. L. 3121-44 du code du travail), sauf affectation des jours de repos dans un compte épargne-temps.

Les parties constatent que, compte tenu de l'activité des entreprises concernées, il existe une catégorie de salariés cadres et non cadres répondant aux exigences de l'article L. 3121-43 du code du travail. Il s'agit des salariés qui ne sont pas soumis à l'horaire collectif de leur service ou de leur équipe, ou dont les horaires ou la durée du travail ne peuvent être prédéterminés, compte tenu de la nature de leurs fonctions, de leurs responsabilités et de leur degré d'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. Cela concerne notamment les salariés dont le rythme d'activité s'organise par relation directe avec la clientèle et ses exigences. Cela concerne également les salariés mobiles qui, en raison des conditions d'exercice de leurs fonctions, et notamment du fait qu'ils sont amenés à se déplacer habituellement hors des locaux de l'entreprise pour l'exécution de leur travail, disposent d'un degré élevé d'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, et ne peuvent être soumis de ce fait à un encadrement ni à un contrôle des heures de travail qu'ils effectuent.

Sont notamment concernés, quels que soient leurs niveaux de classification, les cadres assurant de manière autonome les fonctions de :

- négociation commerciale, conseil, expertise ;
- gestion d'ensembles immobiliers ;
- gestion technique ;
- direction ou responsabilité d'un service.

Ce forfait fait l'objet d'un avenant au contrat de travail pour chaque salarié concerné. Celui-ci doit définir la fonction justifiant l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de sa mission ou de sa prestation de services.

L'employeur et le cadre définissent en début d'année, ou deux fois par an si nécessaire, le calendrier prévisionnel de l'aménagement du temps de travail et de la prise des jours de repos sur l'année. Une fois par an, ils établissent un bilan de la charge de travail de l'année écoulée (application du calendrier prévisionnel, organisation du travail, amplitude des journées d'activité).

Le nombre de journées ou demi-journées travaillées par ces personnels est déterminé dans le respect des dispositions légales en vigueur.

La réduction du temps de travail de ces salariés se fait obligatoirement sous forme de jours de repos ou de demi-journées. Ces modalités de réduction du temps de travail peuvent être complétées et améliorées par accord entre le salarié et son employeur.

A l'occasion de la prise de repos, les cadres concernés complètent un document récapitulant le nombre de jours travaillés et le nombre de journées ou demi-journées de repos prises.

La demi-journée s'entend comme le temps s'écoulant avant la pause prévue pour le déjeuner ou le temps s'écoulant après le déjeuner.

Ce document est conservé par l'employeur et tenu pendant 3 ans à la disposition de l'inspection du travail.

Ces salariés « autonomes » bénéficient d'une rémunération forfaitaire, en contrepartie de l'exercice de leur mission. Leur temps de travail est décompté en nombre de jours travaillés, dans les conditions prévues ci-dessus.

Ils ne sont donc pas tenus de respecter un encadrement ou une organisation précise de leurs horaires de travail, et ne sont pas soumis, conformément à l'article L. 3121-48 du code du travail, aux durées du travail suivantes :

- durée légale hebdomadaire du travail (35 heures) : article L. 3121-10 du code du travail.
- durée quotidienne maximale du travail (10 heures) : article L. 3121-34 du code du travail.
- durées hebdomadaires maximales de travail (48 heures ou 44 heures sur 12 semaines) : articles L. 3121-35 et L. 3121-36 du code du travail.

Ils bénéficient d'une réduction effective du temps de travail selon les modalités spécifiques prévues par le présent dispositif.

Les salariés concernés doivent organiser leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel, en respectant un repos quotidien continu de 11 heures entre deux journées de travail. Le calendrier prévisionnel de l'aménagement du temps de travail et de la prise des jours de repos sur l'année doit garantir la prise du repos hebdomadaire d'un minimum de 35 heures incluant une journée complète.

19.10. Cadres dirigeants

Les cadres dirigeants, entendu comme ceux auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués au sein de l'entreprise, ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

Section 3 *Dispositions générales*

19.11. Durée des dispositions relatives à la durée du travail

Les présentes dispositions relatives à la durée du travail sont conclues pour une durée indéterminée. Elles peuvent être révisées ou dénoncées dans les conditions définies par la loi.

Si de nouvelles dispositions, législatives ou réglementaires, remettraient en cause l'équilibre du présent dispositif, les parties signataires s'engagent à examiner les conséquences que pourraient avoir celles-ci sur le présent dispositif, qui pourrait être dénoncé en cas d'échec des négociations conformément aux dispositions légales en vigueur en la matière.

Les parties signataires veilleront à adapter les présentes dispositions à d'éventuelles nouvelles dispositions législatives plus favorables.

19.12. Commission nationale de suivi de branche

Compte tenu de l'importance des présentes dispositions relatives à la durée du travail, les parties signataires conviennent de créer et de mettre en œuvre une commission nationale de branche pour le suivi de l'évolution de l'emploi dans la branche.

Cette commission est composée de deux membres par organisation professionnelle et par syndicat de salariés signataires. Cette commission se réunit et dresse le bilan de l'évolution de l'application du présent dispositif. Cette commission fonctionne dans les conditions fixées à l'article 4 de la convention collective relatif à la conciliation et à l'interprétation.

Article 20

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont prises en compte dans les conditions précisées à l'article 19 ci-dessus et dans le respect des dispositions légales et réglementaires applicables en la matière, notamment visées aux articles L. 3121-11 à L. 3121-25 et D. 3121-7 et suivants du code du travail.

Article 21

Congés payés

21.1. Les jours fériés sont les onze fêtes légales visées à l'article L. 3133-1 du code du travail : 1^{er} Mai, 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, Assomption, Toussaint, 11 Novembre et Noël.

Ces jours sont chômés et rémunérés.

21.2. Durée des congés

Les congés sont acquis sur la base de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif pendant la période de référence fixée légalement du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année au cours de laquelle s'exerce le droit à congés sauf période de référence différente pour l'acquisition des droits à congés payés fixée par accord collectif et se calant sur la période de modulation (prévue à l'article 19.6 ci-avant) ou sur la période de référence choisie pour la mise en place d'une réduction du temps de travail sous forme de jours de repos (prévue à l'article 19.5.1 ci-avant), avec application, s'il y a lieu, des majorations prévues par :

- l'article L. 3141-9 pour les femmes de moins de 21 ans ayant un ou des enfants à charge ;
- l'article L. 3141-19 pour les congés pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, et ce sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3141-4 et L. 3141-5 du code du travail.

Sont considérées comme temps de travail effectif pour le calcul du droit à congé payé les périodes ainsi qualifiées par les dispositions du code du travail et les périodes d'absence intégralement rémunérées.

Sous réserve des dispositions de l'article L. 3141-2 du code du travail relatives à la prise des congés payés au terme du congé de maternité ou d'adoption, il ne peut y avoir report de congés au-delà de l'année de référence suivant celle justifiant les droits acquis, sauf s'agissant du personnel originaire de départements ou territoires d'outre-mer ou de pays étrangers et sauf dérogation par accord collectif d'entreprise ou d'établissement pour un report conventionnel conformément à l'article L. 3141-21.

21.3. Période des congés

Rappel fait des règles de fractionnement du congé fixées par les articles L. 3141-17 à L. 3141-20 du code du travail, le salarié a le droit de prendre au moins 24 jours ouvrables pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre. Toutefois, une partie des congés peut être prise en dehors de cette période en accord entre employeur et salarié.

Rappel étant fait de la possibilité pour les salariés, sous réserve de l'accord de leur employeur de ne pas avoir à attendre la fin de la période de référence (soit le 1^{er} mai) pour pouvoir bénéficier de leurs congés payés, mais de pouvoir les prendre dès l'ouverture du droit à congé (art. L. 3141-12 du code du travail).

Le calendrier des congés est établi par l'employeur avant le 15 avril de chaque année, après avis le cas échéant des délégués du personnel, en fonction des nécessités du service, en tenant compte de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congés du conjoint et de la durée de leur service chez l'employeur, autant que possible des congés scolaires pour les salariés ayant des enfants scolarisés, et de la situation des salariés ayant plusieurs employeurs.

Les conjoints et les bénéficiaires d'un Pacs travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Dans les cas exceptionnels où un salarié en congé serait rappelé par l'employeur, il lui serait accordé 3 jours ouvrables de congé supplémentaire et les frais de voyage aller et retour occasionnés par ce rappel lui seront remboursés.

21.4. Indemnisation du congé

Pendant la période des congés payés, le salarié reçoit, en règle générale (règle du salaire maintenu), le salaire global brut mensuel contractuel qu'il aurait reçu en activité, sauf application de la règle du dixième (art. L. 3141-22 du code du travail), si ce mode de calcul est plus favorable.

Il ne peut y avoir indemnité de congés non pris qu'en cas de rupture du contrat de travail.

Article 22

Congés exceptionnels pour événements familiaux

Indépendamment des congés visés à l'article 21, et à la condition qu'ils soient pris au moment de l'événement justificatif, les salariés peuvent bénéficier des congés payés pour affaires de famille suivantes :

- mariage du salarié : 6 jours ouvrables ;
- mariage dans la proche famille (enfant, ascendant, frère, sœur) : 1 jour ouvrable ;
- décès conjoint, partenaire pacsé, ascendants (parents, grands-parents et arrière-grands-parents), enfant : 3 jours ouvrables ;
- décès frère, sœur, beau-frère, belle-sœur, beaux-parents : 1 jour ouvrable ;
- cérémonie religieuse concernant un enfant : 1 jour ouvrable ;
- naissance d'un enfant : 3 jours ouvrables ; conformément à l'article L. 3142-1, 2^o, du code du travail, ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ;
- arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption : 3 jours ouvrables.

Article 23

Congé sans solde

Les salariés peuvent obtenir un congé sans solde dans les conditions prévues par :

- l'article 6 de la présente convention (autorisation d'absence pour participation aux réunions paritaires) et les articles L. 3142-7 à L. 3142-15 du code du travail (congés de formation économique et sociale et de formation syndicale de 12 jours ouvrables par an) ;
- les articles L. 3142-56 à L. 3142-63 du code du travail relatifs à la situation des salariés candidats ou élus à l'Assemblée nationale ou au Sénat ;
- l'article 24 de la convention fixant la situation des salariés en congé de maladie ou d'accident du travail ;
- les articles L. 1225-47 à L. 1225-60 du code du travail relatifs au congé parental d'éducation et aux périodes d'activité à temps partiel ;
- les textes légaux et réglementaires relatifs à la formation professionnelle ;
- les articles L. 3142-78 à L. 3142-107 du code du travail instituant le congé pour création d'entreprise et le congé sabbatique ;
- l'article L. 1225-61 du code du travail relatif au congé pour enfant malade ;
- les articles L. 1225-62 à L. 1225-65 du code du travail relatif au congé de présence parentale ;
- les articles L. 3142-16 à L. 3142-21 du code du travail relatifs au congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie ou congé de solidarité familiale ;
- les articles L. 1225-35 et L. 1225-36 du code du travail instituant un congé de paternité de 11 jours ou 18 jours en cas de naissances ou d'adoptions multiples.

L'employeur peut en outre, à titre exceptionnel, accéder à toute demande de suspension du contrat de travail formulée par un salarié, notamment lorsque dans les situations susvisées l'entreprise n'est pas concernée par la réglementation du fait des seuils d'effectif qu'elle institue.

Au terme du congé sans solde :

- a) Le salarié est réintégré aux conditions fixées par son contrat de travail à la date de suspension. Si le salarié ne réintègre pas l'entreprise, le contrat de travail est résilié dans les conditions prévues à l'article 29 de la convention ;
- b) L'employeur notifie à l'intéressé la date de référence pour le calcul des droits à ancienneté dans l'entreprise, la date d'origine étant reportée d'une durée équivalant à celle de la suspension du contrat de travail, sauf s'agissant :
 - de congés sans solde d'une durée inférieure à 1 mois au total sur une période de 12 mois consécutifs ;
 - des situations dans lesquelles les dispositions légales ou réglementaires assurent le maintien de tout ou partie de l'ancienneté (notamment en cas d'accident du travail, congé de maternité, congé parental d'éducation...).

CHAPITRE V

RÉGIME DE PRÉVOYANCE ET DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE ET OBLIGATIONS MILITAIRES

Article 24

Maladie. – Accidents du travail

24.1. Justification d'absence

Toute absence pour maladie ou accident doit être portée à la connaissance de l'employeur le plus rapidement possible, et justifiée par un certificat médical qui doit parvenir à l'entreprise dans le délai de 3 jours et à la sécurité sociale dans le délai de 48 heures suivant la date de l'arrêt de travail.

En cas de prolongation possible, le salarié doit informer l'employeur de la date présumée de reprise du travail afin que les mesures adéquates de remplacement puissent être prises, notamment en matière d'information du remplaçant.

24.2. Maintien de la rémunération

En cas d'indisponibilité dûment justifiée, et sous réserve de prise en charge par la sécurité sociale, le maintien de la rémunération du salarié malade ou accidenté a pour assiette 90 % du salaire brut mensuel défini à l'article 37.3.1 de la convention collective nationale, acquis à la date de l'arrêt, pendant :

- 30 jours après 1 an de présence dans l'entreprise ;
- 90 jours après 3 ans de présence dans l'entreprise ;
- 110 jours après 8 ans de présence dans l'entreprise ;
- 120 jours après 13 ans de présence dans l'entreprise ;
- 130 jours après 18 ans de présence dans l'entreprise ;
- 170 jours après 23 ans de présence dans l'entreprise ;
- 190 jours après 33 ans de présence dans l'entreprise.

Lors de chaque arrêt de travail, les périodes d'indemnisation commenceront à courir à compter du premier jour d'absence.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

Les conditions du maintien de la rémunération durant l'arrêt maladie telles qu'exposées ci-dessus s'appliquent sous réserve de leur caractère plus favorable par rapport aux conditions légales du maintien de salaire exposées aux articles L. 1226-1, R. 1226-1 et D. 1226-1 et suivants du code du travail. Les dispositions légales et conventionnelles de maintien de salaire ne se cumulent pas.

En cas d'accident du travail, le complément de salaire se fera dans les mêmes conditions que pour la maladie, sans toutefois que l'ancienneté de 1 an soit requise.

Les périodes d'arrêts consécutives à un accident du travail n'entrent pas en ligne de compte pour l'appréciation des droits aux indemnités complémentaires de maladie.

Les garanties précisées ci-avant s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance alimentés par les cotisations patronales, l'employeur étant subrogé dans les droits du salarié auprès de ces organismes. Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur par le salarié, elles sont réputées être servies intégralement.

24.3. Au terme de la période d'absence rémunérée par l'employeur, le salarié accidenté ou malade qui n'est pas en mesure de reprendre son travail est placé en position de congé sans solde réglé par l'article 23 :

- pendant une période de 2 mois s'ajoutant à la période rémunérée susvisée, en cas de maladie ou d'accident non professionnel sans que cette durée ne puisse être inférieure à 3 mois dès la période d'essai accomplie, les conditions de rupture du contrat de travail au terme de cette période étant fixées à l'article 29 ;
- et, jusqu'à ce qu'il soit en mesure de reprendre son emploi, en cas d'accident du travail et/ou de maladie professionnelle, dans les conditions prévues par les articles L. 1226-6 à L. 1226-22 du code du travail.

Article 25

Maternité. – Adoption

Les conditions dans lesquelles le contrat de travail est suspendu en cas de maternité sont régies par les articles L. 1225-16 à L. 1225-28 du code du travail, et par les articles L. 1225-37 à L. 1225-46 dans le cas d'une adoption.

Pendant la période légale de suspension du contrat de travail, et sous réserve de prise en charge par la sécurité sociale, le salaire brut mensuel des intéressés, visé à l'article 37.3.1 ci-après, est maintenu à 100 % dans la limite du plafond de la sécurité sociale et sous déduction des indemnités journalières versées par cet organisme.

Les intéressés bénéficient en outre des dispositions prévues par les articles L. 1225-66 et L. 1225-67 du code du travail (résiliation du contrat et droit à réintégration).

Les femmes enceintes bénéficieront d'un temps de pause de 15 minutes le matin et de 15 minutes l'après-midi.

Le temps passé aux consultations prénatales obligatoires est rémunéré.

Article 26

Prévoyance et complémentaire santé

Le régime de prévoyance complémentaire de celui de la sécurité sociale (caisse maladie) dont bénéficie le personnel relevant de la présente convention est constitué :

1. Par l'adhésion de l'entreprise à une institution ou un organisme d'assurance gérant le régime minimal d'assurance décès institué au profit des cadres par la convention collective nationale du 14 mars 1947 (cotisation minimale 1,50 % sur salaire limité au plafond sécurité sociale) ;

2. Par extension éventuelle de l'assurance visée au paragraphe 1 : l'extension pouvant viser l'assiette des cotisations, le niveau ou le type de garanties (décès, invalidité, rente éducation, etc.) et/ou d'autres catégories de personnel ;

3. Par adhésion éventuelle de l'entreprise à une institution ou à un organisme d'assurance :

a) Couvrant en tout ou partie les prestations garanties par l'employeur en application des articles 24 et 25 ; les règlements de l'assurance se substituant aux (ou s'imputant sur les) dites prestations ;

b) Assurant éventuellement au personnel une couverture supplémentaire en matière de remboursements médicaux et pharmaceutiques.

Sauf sur les cotisations dues au titre des garanties prévues aux paragraphes 1 et 3 a (limitées à la couverture des prestations définies par la présente convention) qui sont à la charge de l'employeur, les primes d'assurance dues sont réparties entre employeur et salarié selon accord d'entreprise ou à défaut par accord de la moitié au moins du personnel appartenant à la catégorie concernée par le contrat d'adhésion.

Le règlement du régime de prévoyance groupe adopté par l'entreprise constitue l'annexe n° 6/E à l'accord d'entreprise.

Article 27

Retraites complémentaires

Le régime de retraite complémentaire de celui de la sécurité sociale (caisse vieillesse) dont bénéficie le personnel relevant de la présente convention est constitué :

1. Par l'adhésion obligatoire de l'entreprise :

a) A une institution du régime ARRCO dans les conditions prévues par l'accord national du 8 décembre 1961 et ses avenants, accord actualisé par l'avenant n° 48 du 18 juin 1998, portant affiliation de l'ensemble du personnel non cadre (pour la totalité du salaire dans la limite de trois fois le plafond de la sécurité sociale) et du personnel cadre pour le salaire perçu dans la limite du plafond de la sécurité sociale (tranche A).

Depuis le 1^{er} janvier 1993, il n'existe plus qu'un taux unique. Toutefois, jusqu'au 31 décembre 1992, il était possible de cotiser à hauteur du taux contractuel maximal de 8 % (sauf adhésion de l'entreprise à un taux supérieur admis par l'institution avant le 1^{er} janvier 1988). Les salariés qui ont bénéficié de telles dispositions dérogatoires conservent cet avantage.

La cotisation appelée (taux contractuel majoré du taux d'appel ARRCO 125 %) est répartie entre l'employeur (60 %) et le salarié (40 %).

b) A une institution du régime AGIRC dans les conditions prévues par la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947 et ses avenants, portant affiliation des cadres pour la partie du salaire comprise entre le plafond de la sécurité sociale et huit fois ce plafond (tranches B et C).

Sauf application des dispositions convenues entre l'entreprise et sa caisse de retraite⁽¹⁾ pour assurer la continuité de l'adhésion éventuelle de l'entreprise (antérieurement à 1973) à l'article 36 de la convention collective nationale des cadres au profit des salariés classés aux niveaux E3 à AM2, sont exclusivement et obligatoirement affiliés à l'institution gérant le régime AGIRC tous les salariés classés aux niveaux C1 à C4 et les cadres supérieurs hors classification.

(1) Lors de la mise en œuvre de l'accord du 11 décembre 1987 portant révision de la classification des emplois et de l'échelle indiciaire.

2. Par l'adhésion facultative de l'entreprise à une ou plusieurs institutions de retraite supplémentaire fonctionnant en capitalisation au bénéfice d'une ou de plusieurs catégories de personnel définies au contrat d'adhésion.

Le règlement de retraite de l'entreprise qui fixe les conditions d'adhésion des différentes catégories de personnel aux organismes de retraite supplémentaire susvisés constitue l'annexe n° 7/E à l'accord d'entreprise.

Toutes modifications des conditions d'adhésion de l'entreprise ou d'affiliation d'une catégorie de personnel à un organisme de retraite autres que celles fixées par le présent article et le règlement du régime ou de l'institution (taux d'appel des cotisations, par exemple) impliquent consultation du personnel, le nouveau régime n'entrant en vigueur qu'après adoption par la moitié au moins du personnel appartenant à la catégorie concernée (par application des dispositions du code de la sécurité sociale).

Article 28

Service national

Les périodes d'activité au titre d'un engagement à servir dans la réserve opérationnelle ou à la suite d'un appel ou d'un rappel des personnes soumises à l'obligation de disponibilité sont considérées comme des périodes de travail effectif pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, d'avancement, de congés payés et de droits aux prestations sociales.

Les jeunes hommes nés après 31 décembre 1978 et les jeunes femmes nées après le 31 décembre 1982 sont astreints, depuis le 1^{er} octobre 1998, à un appel de préparation à la défense nationale d'une durée d'une journée. Tout salarié ou apprenti âgé de 16 à 25 ans bénéficie, dans le but exclusif d'y participer, d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour. Cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination du congé annuel.

CHAPITRE VI

CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 29

Résiliation du contrat de travail suspendu

Si au cours de la période de suspension du contrat de travail prévue à l'article 23, l'entreprise est amenée à envisager la rupture définitive du contrat, l'employeur doit respecter la procédure prévue aux articles 30 et 31. Le salarié peut sur sa demande être dispensé d'effectuer son préavis, mais reçoit l'indemnité de licenciement prévue à l'article 33.

Le salarié qui bénéficie d'un congé sans solde régi par l'article 23 de la convention est tenu de respecter les délais de prévenance de reprise ou de non-reprise du travail prévus dans chaque cas particulier par la réglementation ou la convention.

Au cours du délai de prévenance non respecté, ou à l'expiration du congé sans solde, si le salarié n'a pas repris son travail, l'employeur doit convoquer l'intéressé à l'entretien préalable dans les conditions prévues par les articles L. 1232-2 à L. 1232-5 (licenciement individuel) et L. 1233-11 à L. 1233-14 (licenciement collectif) du code du travail, avant de décider la rupture de son contrat de travail sans préavis ni indemnité, sauf attribution de l'indemnité de licenciement limitée à 6 mois de salaire global brut mensuel contractuel défini à l'article 37.3.1 lorsque la suspension du contrat de travail était justifiée par la maladie et sous réserve d'application plus favorable au salarié de l'indemnité légale de licenciement.

Exception faite de l'absence fondée sur un accident du travail ou une maladie professionnelle, période faisant l'objet de dispositions législatives particulières, l'absence pour maladie pourra constituer, au terme de la garantie conventionnelle d'emploi prévue à l'article 24.3 ci-dessus, une cause de licenciement notamment lorsqu'elle perturbe la bonne marche de l'entreprise et impose un remplacement définitif.

Article 30

Fin du contrat

30.1. Le contrat de travail à durée indéterminée, hors le cas de départ en retraite régi par l'article 34, cesse par démission ou licenciement ou la rupture conventionnelle régie par les articles L. 1237-11 et suivants et R. 1237-3 et suivants du code du travail.

La démission doit être formulée par écrit. Elle n'a pas à être motivée.

La décision de l'employeur de rompre le contrat de travail à durée indéterminée doit être fondée sur un motif légitime. Elle est notifiée à l'intéressé en respectant la procédure (convocation à entretien préalable, assistance du salarié, délais à respecter, énonciation des motifs...) fixée par les dispositions légales et réglementaires et variant selon la nature du licenciement (motif personnel, économique) et le nombre de salariés concernés.

30.2. Le contrat de travail à durée déterminée cesse de plein droit à l'échéance du terme, automatiquement et sans formalités. Toutefois, le contrat de travail à durée déterminée pourra être rompu avant l'échéance du terme prévu dans les cas suivants :

- accord des parties ;
- faute grave ;
- force majeure (sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux) ;

- le salarié justifie d’une embauche pour une durée indéterminée. Dans cette dernière hypothèse, le salarié ayant conclu un contrat à durée indéterminée est alors tenu de respecter une période de préavis dont la durée est de 1 jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat renouvellement inclus, en cas de contrat à terme précis ; ou de 1 jour par semaine compte tenu de la durée effectuée en cas de contrat sans terme précis ; et, dans les deux cas, dans une limite de 2 semaines.

Dans l’hypothèse d’une rupture du contrat à durée déterminée avant l’échéance en raison d’un sinistre relevant d’un cas de force majeure, le salarié a droit à une indemnité compensatrice équivalente aux salaires qu’il aurait perçu jusqu’au terme du contrat.

Dans tous les cas prévus par la loi et en conformité avec les articles L. 1243-8 à L. 1243-10 du code du travail, le salarié reçoit une indemnité de précarité à l’issue du contrat à durée déterminée.

Article 31

Licenciement collectif pour cause économique

Les parties contractantes entendent se référer expressément aux dispositions de la loi et des accords nationaux inter-professionnels sur les licenciements collectifs pour cause économique d’ordre conjoncturel ou structurel pour tout ce qui concerne notamment :

- l’information et la consultation du comité d’entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ;
- la saisine de la commission nationale paritaire de l’emploi ;
- la définition et la mise en œuvre d’un plan de sauvegarde pour l’emploi, notamment sur son contenu tel que défini par les articles L. 1233-61 à L. 1233-64 du code du travail ;
- le respect des procédures et l’information des autorités administratives.

Lors d’un licenciement économique collectif, l’employeur définit, après consultation du comité d’entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, les critères retenus pour fixer l’ordre des licenciements. Ces critères prennent notamment en compte, par catégorie, les qualités professionnelles, les charges de famille (en particulier les cas de parents isolés), l’ancienneté de service dans l’établissement ou l’entreprise, la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion difficile, en particulier les personnes handicapées et les salariés âgés.

Article 32

Préavis (contrat à durée indéterminée)

A l’expiration de la période d’essai, la démission et le licenciement (sauf en cas de faute grave ou lourde) donnent lieu à un préavis d’une durée de :

Jusqu’à moins de 1 an d’ancienneté :

- 1 mois pour les employés, ouvriers, agents de maîtrise ;
- 1 mois pour les négociateurs (VRP ou non) ;
- 3 mois pour les cadres (sauf cadres VRP démissionnaires : 1 mois) ;

De 1 an à moins de 2 ans d’ancienneté :

- 1 mois pour les employés et ouvriers ;
- 1 mois pour les négociateurs non VRP ;
- 2 mois pour les négociateurs VRP ;
- 2 mois pour les agents de maîtrise ;
- 3 mois pour les cadres (sauf cadres VRP démissionnaire : 2 mois) ;

A compter de 2 ans d’ancienneté :

- 2 mois pour les employés, ouvriers et agents de maîtrise ;
- 2 mois pour les négociateurs non VRP ;
- 3 mois pour les négociateurs VRP ;
- 3 mois pour les cadres (sauf cadres VRP démissionnaires : 2 mois).

L’employeur ou le salarié qui n’observe pas les délais ainsi fixés doit à l’autre une indemnité correspondant à la durée du préavis restant à courir. Toutefois, le salarié licencié qui vient à trouver un nouveau poste en cours de préavis peut quitter son emploi sans avoir à payer l’indemnité, à condition d’avertir son employeur 48 heures à l’avance s’il est employé, 1 semaine dans les autres cas.

Le salarié en période de préavis a le droit de s’absenter 2 heures par jour pour rechercher un emploi, sans réduction de salaire. Le salarié à temps partiel bénéficie du même droit, proratisé en fonction de son temps de présence. Les heures d’absence sont fixées d’un commun accord entre l’employeur et le salarié ou, à défaut, alternativement. L’employeur peut autoriser par écrit le salarié à cumuler ses heures pour recherche d’emploi en fin de période de préavis si les nécessités du service le permettent.

Ces dispositions ne s’appliquent pas à la rupture conventionnelle qui n’est assortie d’aucun préavis, sauf volonté contraire des parties formalisée à l’occasion de la rupture. Il convient toutefois de respecter les délais imposés par la loi (délai de rétractation et d’homologation).

Article 33

Indemnités de licenciement

Pour les salariés ayant acquis 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur et moins de 2 ans d'ancienneté et conformément aux dispositions de l'article L. 1234-9 du code du travail, il est prévu une indemnité de licenciement, fixée à l'article R. 1234-2 du code du travail, qui ne peut être inférieure à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Après 2 ans de présence, les salariés licenciés par application de la procédure prévue aux articles 30 (sauf pour faute grave ou lourde) et 31 de la convention reçoivent une indemnité de licenciement calculée sur la base de 1/4 du salaire global brut mensuel contractuel défini à l'article 37.3.1 acquis à la date de cessation du contrat de travail et par année de présence *pro rata temporis* et sous réserve de l'application plus favorable du dispositif légal (art. R. 1234-1 à R. 1234-5 du code du travail) conduisant à une indemnité pouvant être plus favorable que la présente conventionnelle.

Toutefois, si l'entreprise se trouve dans l'obligation de procéder à des licenciements collectifs par suite de difficultés économiques caractérisées, l'indemnité de congédiement est calculée conformément aux dispositions précédentes sans pouvoir excéder 6 mois de ce dernier salaire global brut mensuel contractuel.

Article 34

Départ en retraite

Le départ en retraite du personnel peut intervenir :

- à l'initiative du salarié lorsqu'il est en droit de bénéficier d'une pension de vieillesse ;
- à l'initiative de l'employeur à partir de 65 ans sous réserve de respecter le formalisme prévu ci-dessus.

Le salarié doit communiquer à l'employeur qui le lui demande les éléments d'information relatifs à sa situation au regard de son droit à pension.

En cas de départ à son initiative, le salarié doit respecter le préavis prévu à l'article 32 en cas de démission, et il perçoit une indemnité de départ en retraite fixée comme suit sur la base du salaire global brut mensuel contractuel défini à l'article 37.3.1, acquis à la date de cessation du contrat de travail :

- 1/2 mois après 5 ans de service ;
- 1 mois après 10 ans ;
- 1 mois et demi après 15 ans ;
- 2 mois après 20 ans ;
- 2 mois et demi après 25 ans ;
- 3 mois après 30 ans.

L'employeur souhaitant mettre à la retraite un salarié âgé de 65 à 69 ans devra l'interroger par écrit, dans un délai de 3 mois avant son anniversaire sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension vieillesse. Si le salarié manifeste son accord, il peut être mis à la retraite.

En cas d'absence de réponse ou de réponse négative du salarié dans un délai de 1 mois, ou à défaut d'avoir respecté les formalités requises, l'employeur ne peut mettre ce salarié à la retraite pendant l'année qui suit la date de son anniversaire.

Il pourra toutefois réitérer sa demande dans les mêmes conditions l'année suivante et cela chaque année jusqu'aux 69 ans inclus du salarié. Atteint l'âge de 70 ans, le salarié perd la faculté de s'opposer à sa mise en retraite par l'employeur.

L'employeur est tenu de respecter le préavis prévu à l'article 32 en cas de licenciement. Le salarié perçoit une indemnité de départ en retraite fixée comme suit sur la base du salaire global brut mensuel contractuel équivalente à l'indemnité légale de licenciement telle que prévue à l'article 33, alinéa 1, de la présente convention.

CHAPITRE VII

CLASSIFICATION DES POSTES DE TRAVAIL ET DES QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES RÉMUNÉRATION. – INTÉRESSEMENT

Article 35

Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles

Une annexe à la présente convention fixe la nomenclature des emplois dans les professions visées à l'article 1^{er}.

Tous les salariés classés à l'un des 9 niveaux de la convention collective doivent recevoir la qualification de l'emploi occupé à titre principal et permanent. Il est entendu que l'exercice des fonctions définies dans la qualification contractuelle de chaque salarié implique, dans l'esprit d'équipe qui doit animer les collaborateurs de l'entreprise, la réalisation occasionnelle de tâches périphériques ou accessoires relevant éventuellement de fonctions différentes.

Les négociateurs immobiliers ne sont pas classés à l'un des niveaux de la grille conventionnelle mais bénéficient du statut résultant de l'avenant n° 31 du 15 juin 2006, exception faite des négociateurs exerçant des fonctions d'encadrement et bénéficiant à ce titre d'un statut cadre, qui seront classés dans la grille de l'annexe I de la convention collective nationale, tout en bénéficiant du statut de l'avenant n° 31.

A la demande d'au moins deux des organisations signataires, et au moins une fois tous les 5 ans, conformément à l'article L. 2241-7 du code du travail, les parties se réunissent pour examiner la nécessité de réviser ces classifications.

Les négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 36

Ancienneté

Pour tenir compte de l'expérience acquise dans l'entreprise, le salaire global brut mensuel contractuel défini à l'article 37.3.1 est majoré de 20 € pour les 4 premiers niveaux de la grille et de 24 € pour les niveaux suivants tous les 3 ans, au 1^{er} janvier suivant la date d'anniversaire. Ces montants peuvent être revalorisés dans le cadre de la négociation annuelle.

En cas de promotion (classement au niveau supérieur), le salaire global brut mensuel contractuel est augmenté.

Le décompte de l'ancienneté pour déterminer le versement de la prime d'ancienneté se fait à compter de la dernière période de 3 ans calculée depuis la date de l'embauche. Le premier versement interviendra le 1^{er} janvier suivant le terme de cette période.

Les négociateurs immobiliers étant hors classification du fait du statut spécifique dont ils bénéficient se voient appliquer un forfait de 20 €, conformément aux modalités définies ci-dessus.

Toutefois, lorsqu'ils sont cadres, ils bénéficient d'un forfait de 24 €.

Article 37

Salaire minimum brut annuel, salaire minimum brut mensuel, salaire global brut annuel contractuel, salaire global brut mensuel contractuel

37.1. Le salaire minimum brut annuel est déterminé pour chacun des niveaux des grilles de classification. Il est fixé dans l'annexe II à la présente convention.

Conformément à l'application de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux se sont engagés dans des négociations en vue de définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, qui ont débuté au premier trimestre 2008 pour s'achever avant le 31 décembre 2010 (art. L. 2241-9 du code du travail).

37.2. Le salaire minimum brut mensuel correspond à 1/13 du salaire minimum brut annuel. Il peut constituer en tout ou partie (selon dispositions à fixer au contrat de travail) acompte sur la commission acquise par application d'un barème convenu entre les parties. A titre exceptionnel et de façon provisoire, l'employeur peut verser des avances sur commissions mensuelles supérieures au salaire minimum brut mensuel et revenir à celui-ci en cas de résultats inférieurs à l'avance ainsi consentie, sous réserve de l'article L. 3251-3 du code du travail.

37.3.1. Le salaire global brut mensuel contractuel correspond au salaire réel perçu par le salarié et convenu entre les parties.

Toutefois, pour l'application des dispositions prévues aux articles 33, 34 et 39, le salaire global brut mensuel contractuel des salariés dont les commissions constituent un élément contractuel de rémunération est réputé égal à 1/13 de la rémunération contractuelle perçue pendant les 12 mois précédant l'ouverture du droit aux indemnités prévues par ces articles.

Pour l'application des articles 24.2 et 25, pendant une période d'absence pour maladie, accident ou maternité, les parties peuvent convenir au contrat de travail des salariés dont les commissions constituent un élément contractuel de rémunération :

- soit le maintien du seul salaire global brut mensuel contractuel dans les limites prévues aux articles 24 et 25 de la convention collective nationale de l'immobilier ;
- soit que seul le salaire minimum brut mensuel tel que défini à l'article 37.2 est maintenu dans les limites prévues aux articles 24 et 25 de la convention collective nationale de l'immobilier avec le règlement des seules commissions échues.

37.3.2. Le salaire global brut annuel contractuel correspond à 13 fois le salaire global brut mensuel contractuel.

37.4. Le salarié sera réputé être rempli de ses droits au regard du salaire minimum brut annuel correspondant à son niveau dès lors que son salaire global brut annuel contractuel atteindra au moins ce montant.

Ne seront toutefois pas pris en compte pour déterminer si le salaire minimum brut annuel est atteint :

- les sommes attribuées au titre des régimes légaux d'intéressement et de participation ;
- les sommes versées par les entreprises aux plans d'épargne salariale ;
- les versements relatifs :
 - à toute prime exceptionnelle ;
 - aux majorations pour heures supplémentaires ;
 - aux primes et gratifications à caractère bénévole ou aléatoire ;
- la prime d'ancienneté ;
- les primes ne correspondant pas à la contrepartie d'un travail fourni ;
- les remboursements de frais ;

- la prime de transport ;
- la compensation financière en contrepartie d'une astreinte...

Et d'une façon générale toute somme que la loi, l'administration ou la jurisprudence excluent du salaire pris en compte pour apprécier si le Smic est ou non atteint.

37.5. La période pendant laquelle les salariés bénéficient du maintien de leur salaire est considérée comme du temps de présence.

37.6. Le salaire minimum brut annuel peut être révisé par avenants successifs. A cet effet, les parties se réunissent chaque fois qu'au moins deux des organisations signataires ou adhérentes en font la demande et dans le mois qui suit la réception de cette demande. En tout état de cause, une réunion doit se tenir au moins chaque année sur présentation par la partie patronale du rapport prévu par l'article D. 2241-1 du code du travail.

La négociation annuelle de branche sur les salaires porte sur la revalorisation des minima conventionnels de tous les niveaux. Pour maintenir une hiérarchie entre les niveaux, cette revalorisation peut résulter d'un pourcentage d'augmentation différent pour chacun d'eux.

Pour s'adapter aux réalités socioprofessionnelles et à la situation de l'emploi du secteur, cette négociation de branche doit également porter sur le salaire global brut annuel contractuel des salariés de chaque niveau.

Des majorations de salaire peuvent être consenties, une année donnée, dans le cadre de la réduction du temps de travail ou de la révision des salaires, au plan régional ou au niveau de l'entreprise. Dans ce cas, ces augmentations sont à valoir sur toute revalorisation conventionnelle décidée ultérieurement par la branche, au titre de la même année.

37.7. Pour assurer l'adaptation aux réalités socioprofessionnelles et à la situation de l'emploi du secteur, les parties signataires de la présente convention collective doivent constater l'évolution des rémunérations minimales comparées aux rémunérations effectives et en tirer les conséquences chaque année.

A cette fin, il est créé une commission paritaire de suivi qui est chargée d'examiner la situation et de procéder à la présentation d'un rapport devant la commission mixte.

Article 38

Gratification (13^e mois)

Les salariés à temps complet ou partiel reçoivent en fin d'année un supplément de salaire, dit 13^e mois, égal à 1 mois de salaire global brut mensuel contractuel tel que défini à l'article 37.3.1. Il est acquis au prorata du temps de présence dans l'année et réglé sur la base du salaire de décembre.

Les périodes pendant lesquelles les salariés bénéficient du maintien de leur salaire à 90 % ou à 100 %, en application des articles 21, 22, 24 ou 25 de la convention collective, sont considérées comme temps de présence.

Les salariés quittant l'entreprise en cours d'année reçoivent cette gratification décomptée *pro rata temporis* sur la base de leur dernier salaire global brut mensuel contractuel.

Toutefois, pour les salariés dont la rémunération est en tout ou partie établie sur la base d'un barème de commission convenu entre les parties, le contrat de travail peut inclure le 13^e mois dans la rémunération sous réserve qu'il fixe les modalités de règlement des commissions de telle façon que le salarié soit assuré de percevoir dans l'année civile une rémunération au moins égale au salaire minimum brut annuel correspondant à son niveau ou, pour les salariés relevant du statut de négociateur, à 13 fois le salaire minimum brut mensuel.

Ce calcul étant « proraté » selon le nombre de mois de présence pendant l'exercice considéré en cas d'entrée ou de sortie en cours d'année ou de suspension du contrat de travail.

Article 39

Prime anniversaire

A la date anniversaire des 25 et 30 ans de service dans l'entreprise, les salariés reçoivent une gratification égale au salaire global brut mensuel contractuel défini à l'article 37.3.1 acquis à cette date.

L'attribution de cette prime n'est pas obligatoirement liée à la remise de la médaille d'honneur du travail offerte par l'entreprise après décision préfectorale, les services accomplis dans un nombre illimité d'entreprises pouvant être retenus par l'autorité préfectorale, pour justifier des 20, 30, 35 et 40 années de service requises.

Article 40

Epargne salariale

Les conditions de mise en œuvre éventuelle de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, de l'intéressement, des plans d'épargne d'entreprise (PEE pouvant aussi être mis en œuvre unilatéralement par le chef d'entreprise) et de ses variantes, le plan d'épargne groupe (PEG), le plan d'épargne interentreprises (PEI) et le plan partenarial d'épargne salariale volontaire PPESV font l'objet d'une annexe aux accords d'entreprise sous le numéro 7/E.

Article 41

Bulletin de paie

Le salaire global brut mensuel contractuel doit figurer sur une seule et même ligne (c'est-à-dire pas de décomposition du minimum d'une part et de la différence permettant d'atteindre le salaire contractuel).

41.1. Tout salarié doit recevoir chaque mois un bulletin de paie établi sur support papier. Toutefois, sous réserve d'obtenir l'accord du salarié et de garantir l'intégrité des données (données non modifiables par le salarié), l'employeur peut délivrer le bulletin de paie sous forme électronique.

Dans tous les cas, le bulletin de paie est établi dans les conditions prévues par les articles R. 3243-1 à R. 3243-6 du code du travail et mentionnant notamment :

1. L'intitulé de la convention collective : convention collective nationale de l'immobilier (brochure *Journal officiel* n° 3090) ;

2. Le nom et l'emploi du salarié, la date d'entrée dans l'entreprise, l'ancienneté reconnue, le niveau hiérarchique selon les grilles de l'annexe I de la convention collective nationale, le millésime du 1^{er} janvier suivant la date anniversaire ouvrant droit à l'attribution de la prochaine prime d'ancienneté, le montant du salaire minimum brut mensuel correspondant à son niveau ;

3. La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire contractuel dû pour ce temps de travail, avec l'indication du mode de calcul lorsque le salaire global brut mensuel contractuel n'est pas entièrement dû ;

4. Le salaire global brut mensuel contractuel. Devront apparaître distinctement :

- la prime d'ancienneté attribuée en application de l'article 36 ;
- les gratifications fixes (13^e mois, primes anniversaires...) ;
- les gratifications aléatoires (résultant par exemple de formules d'intéressement individuelles ou collectives ne relevant pas des dispositions légales visées à l'article 40) ;
- les gratifications bénévoles ;
- les primes ou indemnités résultant de conditions particulières de travail, et en général tous éléments accessoires de rémunération soumis aux cotisations de sécurité sociale ;
- les heures complémentaires et/ou supplémentaires, avec le détail de la rémunération correspondante (base horaire et majorations éventuelles).

41.2. Le bulletin de paie visé ci-dessus doit être accompagné le cas échéant d'une annexe comportant toutes les informations prévues aux articles D. 3171-11 à D. 3171-13 du code du travail.

ANNEXE IV

RÈGLEMENT INTÉRIEUR DE LA COMMISSION NATIONALE DE CONCILIATION-INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'IMMOBILIER

Article 1^{er}

La composition de la commission peut être modifiée à tout moment par déclaration faite au secrétariat par l'organisation concernée.

Article 2

Tout membre de la commission empêché d'assister à une séance peut donner pouvoir à un titulaire du même collège.

Article 3

Toute présence à la réunion de la commission, autre que celle des membres de droit, implique l'accord de la majorité des membres dans l'un et l'autre collège.

La commission se réunit dans le délai de 3 semaines sur demande adressée au secrétariat de l'une des organisations patronales ou salariales participant aux réunions de la commission mixte même non signataire de la convention, appuyée du dossier soumis à examen. Le procès-verbal relatant la décision adoptée doit être notifié par le secrétariat aux parties concernées dans le délai de 8 jours suivant la réunion. Les convocations et procès-verbaux de réunions sont communiqués par le secrétariat pour information au représentant du ministère du travail, président de la commission paritaire nationale.

Article 4

La réunion ne peut valablement être ouverte que si la moitié des organisations dans chaque collège est représentée.

Si le quorum n'est pas atteint dans l'un ou l'autre collège, un procès-verbal de carence est établi par le secrétariat auquel est jointe toute déclaration faite par un ou plusieurs membres de la commission.

La liste d'émargement établie par le secrétariat est annexée au procès-verbal de la réunion ou au procès-verbal de carence.

Article 5

La commission est présidée alternativement, d'année en année civile, par un représentant des organisations salariales et un représentant des organisations patronales.

Le président dirige les débats et signe le procès-verbal établi par le secrétariat.

Article 6

Chacune des organisations peut s'exprimer sur le dossier soumis à la commission, avant qu'il ne soit procédé à l'adoption d'une décision.

La commission peut adopter :

a) Soit une déclaration d'incompétence, ou une décision de renvoi à une prochaine réunion ou en commission paritaire régionale ou nationale ; cette décision intervenant à la demande d'une majorité des organisations dans l'un et l'autre collège ;

b) Soit une décision d'application qui vaut interprétation définitive de la clause conventionnelle en cause. Cette décision ne peut être prise que si elle recueille une majorité de voix dans chacun des collèges ;

c) Soit une recommandation (à défaut de décision d'application) acquise par une majorité de voix dans chacun des collèges. En cas de rejet par l'un des collèges, il est établi un procès-verbal de désaccord. Le cas de partage égal des voix dans les deux collèges vaut décision de désaccord, mais non si ce partage intervient chez l'un des collèges seulement.

Article 7

Les procès-verbaux de carence, de déclaration d'incompétence, de décision de renvoi, de désaccord, de décision d'interprétation, ou de recommandation, sont établis et diffusés par le secrétariat.

Article 8

En cas de décision de renvoi, la commission peut demander un complément d'information ou, éventuellement, à l'unanimité désigner un membre de chacune des délégations patronale et salariale pour instruire contradictoirement le dossier.

La décision de renvoi doit fixer le délai de dépôt de ce complément de dossier et la date de la prochaine réunion de la commission de conciliation.

Le secrétariat de la commission se tient informé de la suite donnée à l'affaire et communique cette information aux réunions suivantes de la commission.

Article 9

Le présent règlement intérieur peut être dénoncé ou modifié dans les conditions prévues par l'article 2 de la convention collective nationale.

Fait à Paris, le 23 novembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNAIM ;
SNPI ;
SNRT ;
FSIF ;
UNIS.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
FEC FO ;
SNUHAB CGC.

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° 48 DU 7 DÉCEMBRE 2010
À L'AVENANT N° 39 DU 25 NOVEMBRE 2009 RELATIF À LA GESTION DE L'EMPLOI DES SENIORS

NOR : ASET1150178M
IDCC : 1607

PRÉAMBULE

Le présent avenant complète les dispositions des articles 7.1, 7.2 et 7.3 de l'avenant n° 39 du 25 novembre 2009 relatif à la gestion de l'emploi des seniors.

Les partenaires sociaux soulignent que le recours au travail intermittent est possible uniquement pour aménager la fin de carrière, tel que prévu par les dispositions des articles 7.1, 7.2 et 7.3 de l'avenant n° 39 relatif à l'emploi des seniors. Dispositions qui sont complétées par celles ci-dessous.

En effet, ils estiment légitime qu'un salarié avant son départ en retraite puisse bénéficier d'une période de transition avant la cessation de son activité et puisse accompagner, le cas échéant, le salarié appelé à lui succéder.

Article 1^{er}

Nature des emplois concernés

Il s'agit d'emplois permanents qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et non travaillées et qui relèvent de la grille des classifications, chapitre V de la présente convention collective. Il s'agit des emplois appartenant aux métiers de :

- la commercialisation et des ventes ;
- du marketing ;
- la direction et l'administration générale ;
- la conception et du développement des produits ;
- la logistique ;
- la qualité et la sécurité des produits ;
- la fabrication et la réparation ;
- la technique ;
- des systèmes d'information.

(Cf. nomenclature observatoire des métiers)

Article 2

Statut du salarié

Le salarié bénéficie des dispositions de la présente convention collective.

Les périodes non travaillées sont prises en compte pour l'appréciation de son ancienneté.

Le contrat de travail est un contrat à durée indéterminée qui doit faire l'objet d'un écrit qui mentionne, notamment :

- la qualification du salarié ;
- les éléments de sa rémunération ;
- la durée annuelle minimale des heures travaillées ;
- les périodes de travail et la répartition des heures de travail à l'intérieur desdites périodes.

La durée annuelle minimale fixée par le contrat peut faire l'objet de dépassements dans la limite du tiers de cette durée initiale.

Les heures effectuées au cours d'une semaine donnée, au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail, sont des heures supplémentaires.

La rémunération versée mensuellement est indépendante de l'horaire réel pratiqué : ladite rémunération peut être lissée.

Article 3

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès de l'administration, avec une date d'effet au plus tard le 7 janvier 2011.

Article 4

Dépôt

Il sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes, conformément aux dispositions du code du travail.

Il est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales signataires.

Fait à Paris, le 7 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FJP.

Syndicats de salariés :

FGMM CFDT ;

FCMTM CFE-CGC ;

CSFV CFTC.

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° 49 DU 7 DÉCEMBRE 2010

RELATIF AU COMPTE ÉPARGNE-TEMPS DANS LE CADRE DE L'AMÉNAGEMENT DE FIN DE CARRIÈRE

NOR : ASET1150180M
IDCC : 1607

PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu en vertu des dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail et la loi n° 2008-1130 du 17 décembre 2008 relative à l'emploi des seniors.

Le présent accord annule et remplace les dispositions de l'avenant n° 19 du 7 décembre 2000, uniquement pour les salariés âgés de 45 ans et plus. Il complète les dispositions de l'avenant n° 39 du 25 novembre 2009 relatives au compte épargne-temps, article 7.3.

Le présent accord a pour objet de permettre aux salariés âgés de 45 ans et plus de capitaliser des temps de repos en vue, soit d'aménager leur contrat de travail pour fin de carrière, soit de suspendre ce dernier avant leur départ en retraite comme prévu par les dispositions de l'article 7.3 de l'avenant n° 39 du 25 novembre 2009.

L'ouverture, l'alimentation, l'utilisation et la clôture du compte épargne-temps sont définies par le présent accord.

Article 1^{er}

Salariés concernés

Le présent accord concerne les salariés âgés d'au moins 45 ans et justifiant au minimum de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 2

Ouverture du compte. – Procédure

Le compte épargne-temps (CET) est ouvert sur initiative exclusive du salarié.

Le salarié qui souhaite ouvrir un compte épargne-temps doit en informer individuellement l'employeur par écrit.

Dans ce cas, il doit prendre l'engagement écrit de n'utiliser son compte épargne-temps que dans le cadre de l'aménagement de son contrat de travail pour fin de carrière.

L'employeur ne peut refuser à un salarié l'ouverture d'un compte épargne-temps, sauf circonstances exceptionnelles.

Le salarié qui souhaite alimenter son CET doit en avertir son employeur au moins 1 mois à l'avance.

Il précise les congés qu'il entend affecter à son compte épargne-temps parmi ceux visés à l'article 3 ci-après, sur un imprimé mis à sa disposition ou, à défaut, sur papier libre.

Article 3

Alimentation du compte par le salarié

Conformément aux dispositions conventionnelles de l'article 7.3 relatives à la gestion de l'emploi des seniors, les salariés âgés de 45 ans et plus pourront alimenter leur compte épargne-temps dans la limite de :

- 6 jours par an⁽¹⁾ de 45 ans jusqu'à 55 ans ;
- 8 jours par an* à partir de 55 ans.

(1) La notion d'année s'entend de 1 année civile ou de toute autre période de 12 mois consécutifs.

L'alimentation cumulée maximale du compte épargne-temps pour aménager la fin de carrière est équivalente à 6 mois.

La notion de jour est valorisée sur la base de la durée légale quotidienne du temps de travail.

L'alimentation du compte a lieu à l'initiative du salarié. Les sources d'alimentation définies ci-après sont énumérées limitativement.

Le salarié pourra affecter sur son compte les éléments suivants :

3.1. Les jours de repos supplémentaires issus de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail, à savoir :

1.1. Ceux acquis en contrepartie des heures collectives effectuées au-delà de la durée de 35 heures et comprises entre la 36^e et la 39^e heure de travail.

Le nombre de jours de repos supplémentaires pouvant être affecté par salarié et par an ne pourra pas dépasser :

- 8 ou 6 jours de repos si le salarié effectue 39 heures hebdomadaires (cf. art. 3 ci-dessus) ;
- 6 jours de repos si le salarié effectue 38 heures hebdomadaires ;
- 4 jours de repos si le salarié effectue 37 heures hebdomadaires ;
- 2 jours de repos si le salarié effectue 36 heures hebdomadaires.

1.2. Ceux acquis en contrepartie de la réduction de la durée contractuelle de travail des salariés à temps partiel.

Le salarié pourra affecter sur son compte épargne-temps au maximum la moitié de ses jours de repos plafonnée à 6 ou 8 jours, pour une année. (cf. art. 3 ci-dessus)

1.3. Ceux acquis en contrepartie d'heures supplémentaires appelés repos compensateurs de remplacement tel qu'il est prévu à l'article 7.2 de la présente convention.

Le nombre de jours pouvant être affecté par le salarié ne pourra pas dépasser 3 jours par an.

3.2. Pour le personnel non cadre autonome et cadre

Il s'agit des jours effectués au-delà du forfait.

L'affectation annuelle ne pourra pas excéder 8 ou 6 jours par an.

Article 4

Gestion du compte

La tenue du compte individuel incombe à l'employeur qui doit communiquer chaque année au salarié le solde de son compte, par l'envoi d'une lettre simple ou par une remise en main propre.

Le compte épargne-temps est exprimé en jours de repos.

Dans tous les cas, les jours de repos sont valorisés sur la base du salaire journalier que perçoit le salarié au moment de la prise dudit congé.

Article 5

Utilisation des droits capitalisés

Les droits acquis par le salarié peuvent être utilisés pour anticiper un départ en retraite ou en préretraite ; pour aménager un congé de fin de carrière comme prévu par les dispositions de la présente convention collective.

La demande doit être faite à l'employeur 6 mois avant la date d'utilisation des droits.

L'utilisation des droits épargnés peut être d'une durée maximale de 6 mois ou d'une année en cas de réduction du temps de travail.

Article 6

Clôture du compte

Le compte épargne-temps se clôture dans les cas suivants :

1. Rupture du contrat de travail

En cas de rupture de son contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant équivalent aux droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps à la date de la rupture.

Ce montant est valorisé sur la base du salaire journalier que perçoit le salarié au moment de ladite rupture.

Cette indemnité a le caractère de salaire et est soumise aux cotisations sociales dans les conditions de droit commun.

Lorsque la rupture du contrat s'accompagne d'un préavis, le salarié pourra utiliser les jours affectés sur son compte pour effectuer son préavis.

La durée du préavis peut être allongée par accord écrit des parties pour permettre la consommation de tout ou partie des droits inscrits au compte épargne-temps.

A défaut, le surplus de jours restants est indemnisé conformément aux deux premiers alinéas ci-dessus.

Le compte est clôturé :

- le jour de la remise en main propre ou de la réception de la lettre de démission à l'employeur ;
- le jour de la notification en cas de licenciement, quel qu'en soit le motif ;
- à la date de signature, en cas de rupture d'un commun accord des parties.

2. Décès du salarié

En cas de décès du salarié, les droits épargnés dans le compte épargne-temps sont dus aux ayants droit du salarié.

Les droits prennent la forme d'une indemnité compensatrice dans les mêmes conditions que celles prévues au paragraphe 1 du présent article.

La clôture a lieu le jour du décès du salarié.

Article 7

Liquidation pour dépassement de plafond

Dans l'hypothèse où les jours de congés dépassent le plafond annuel fixé à l'article 3 dudit avenant, le salarié :

- devra liquider ses droits pour la partie supérieure au plafond ;
- ne pourra plus alimenter son compte jusqu'à ladite liquidation ;
- devra attendre la fin de la période annuelle pour reprendre l'alimentation de son compte.

Article 8

Assurance

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sont garantis par l'assurance des créances des salariés dans les conditions des articles L. 3154-1, L. 3253-6 et L. 3253-8 du code du travail.

Article 9

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès de l'administration, avec une date d'effet au plus tard le 7 janvier 2011.

Article 10

Dépôt

Il sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes, conformément aux dispositions du code du travail.

Il est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales signataires.

Fait à Paris, le 7 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FJP.

Syndicats de salariés :

FGMM CFDT ;

FCMTM CFE-CGC ;

CSFV CFTC.

Brochure n° 3257

Convention collective nationale
IDCC : 2931. – ACTIVITÉS DE MARCHÉS FINANCIERS

ACCORD DU 9 DÉCEMBRE 2010
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1150153M
IDCC : 2931

Entre :
L'AMAFI,
D'une part, et
Le SPI MT,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le barème des salaires minima hiérarchiques est revalorisé à effet du 1^{er} janvier 2011.

Article 2

A compter de cette date, la grille des salaires minima applicable est la suivante :

(En euros.)

CATÉGORIE	IA	IB	IIA	IIB	IIIA	IIIB	IIIC
SMH mensuel	1 550	1 878	2 268	2 489	2 695	3 256	4 087

Article 3

En application de l'article G.2 de l'annexe I de la convention collective nationale des activités de marchés financiers, une grille spécifique transitoire concernant les anciennes catégories A (3^e et 4^e échelons) ainsi que B (3^e et 4^e échelons), D et E (2^e et 4^e échelons) est maintenue.

En conséquence, à partir du 1^{er} janvier 2011, les salaires minima pour ces catégories, sont les suivants :

(En euros.)

CATÉGORIE	ÉCHELON	SALAIRE
A	3	1 564
	4	1 635
B	3	1 606
	4	1 679
D	1	1 917
	2	2 013
	3	2 109
	4	2 204

CATÉGORIE	ÉCHELON	SALAIRE
E	2	2 323
	4	2 545

Article 4

Les dispositions du présent accord sont établies pour la durée du travail applicable dans la branche et ne peuvent conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Fait à Paris, le 9 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 1353. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Dordogne)
(18 février 1985)

(Etendue par arrêté du 5 septembre 1985,
Journal officiel du 1^{er} octobre 1985)

ACCORD DU 6 DÉCEMBRE 2010
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES GARANTIES POUR L'ANNÉE 2010

NOR : ASET1150150M

IDCC : 1353

Entre :

L'UIMM Périgord,

D'une part, et

La CGT ;

La CGT-FO,

D'autre part,

conformément à la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective ainsi qu'à la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de sa vie et au dialogue social, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux constatent que le dernier accord relatif aux taux effectifs garantis date du 9 décembre 2008.

Ils conviennent de la nécessité de renforcer un dialogue social constructif afin de garantir des rémunérations minimales aux salariés de la métallurgie du département de la Dordogne tout en assurant la compétitivité des entreprises concernées.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dispositions générales

Conformément aux dispositions de l'article 3 de l'accord national du 13 juillet 1983, modifié par l'accord national du 17 janvier 1991, reprises à l'article 11 *bis* de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques et connexes de la Dordogne, les partenaires sociaux conviennent, à partir de l'année 2010, de l'application d'un barème de taux effectifs garantis.

Les valeurs portées sur le barème annexé ci-joint des taux effectifs garantis sont fixées pour la durée légale hebdomadaire de 35 heures de travail effectif ou pour une durée annuelle équivalente et devront nécessairement être adaptées *pro rata temporis* pour les entreprises dont l'horaire collectif est inférieur à 35 heures.

Les valeurs portées sur le barème annexé ci-joint devront également être adaptées aux cas individuels en fonction de la durée du travail effectif de chaque intéressé et supporter, en conséquence, les majorations légales pour heures supplémentaires ou être minorées *pro rata temporis* pour correspondre à une durée du travail effectif inférieure à l'horaire collectif de l'entreprise.

Article 2

Mise en œuvre

Pour l'application des taux effectifs garantis, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments annuels bruts de salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des primes d'ancienneté prévues par la convention collective de la Dordogne ;
- des primes perçues dans le cadre de l'application des dispositifs légaux d'intéressement ou de participation ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux et insalubres prévues par la convention collective de la Dordogne.

Les rémunérations effectives garanties, établies pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, ne servent pas de base de calcul de la prime d'ancienneté. Elles ne font pas l'objet des majorations de 5 % et 7 % réservées aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier pour la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servant de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Article 3

Vérification

Au cas où il apparaîtrait qu'un salarié aurait perçu une rémunération annuelle brute inférieure à la rémunération effective garantie correspondant au classement de son emploi telle que définie à l'article 2 ci-dessus, l'employeur versera un complément annuel de rémunération au plus tard lors de la paie afférente au mois de mars suivant l'année considérée.

Article 4

Formalités

Après expiration du délai prévu à l'article L. 2232-2 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé, en nombre suffisant d'exemplaires, au ministère du travail, de l'emploi et de la santé, ainsi qu'au secrétariat du greffe des conseils de prud'hommes de Périgueux et Bergerac, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent accord selon la procédure prévue aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Périgueux, le 6 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Taux effectifs garantis annuels (Année 2010)

Base de 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TEG 2010
I	1	140	16 125,55
	2	145	16 185,00
	3	155	16 245,00
II	1 (P1)	170	16 305,00
	2	180	16 365,00
	3 (P2)	190	16 425,00
III	1 (P3)	215	16 500,00
	2	225	16 560,00
	3	240	16 802,00
IV	1	255	17 465,00
	2	270	18 015,00
	3	285	19 114,00
V	1	305	20 675,00
	2	335	21 950,00
	3	365	23 871,00
		395	26 351,00

Convention collective départementale

**IDCC : 2126. – MÉTALLURGIE
(Gard et Lozère)**

(27 décembre 1999)

(Bulletin officiel n° 2004-4 bis)

*(Etendue par arrêté du 14 juin 2004,
Journal officiel du 23 juin 2004)*

ACCORD DU 11 JANVIER 2011

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES ET À LA VALEUR DU POINT

NOR : ASET1150148M

IDCC : 2126

Entre :

L'UIMM Gard-Lozère,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été décidé de fixer les rémunérations annuelles garanties (RAG) et la valeur du point servant de base de calcul à la prime d'ancienneté dans les conditions ci-après.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises de la métallurgie. Il s'applique sur les départements du Gard et de la Lozère.

Article 2

*Rémunérations annuelles garanties (RAG)
à compter de l'année 2011*

Des rémunérations annuelles garanties (RAG) ont été négociées et acceptées à partir de l'année 2011 pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié.

Les RAG sont fixées par un barème figurant en annexe du présent accord.

Ces RAG déterminent, sauf garantie légale ou conventionnelle plus favorable, la rémunération annuelle brute en dessous de laquelle aucun salarié occupant les fonctions définies par la grille de classification résultant de l'accord national visé à l'alinéa précédent ne pourra être rémunéré pour un horaire de travail effectif de 151,67 heures par mois, sous réserve des conditions spéciales concernant les jeunes (alternance, apprentissage).

Les RAG seront adaptées proportionnellement à l'horaire de travail effectif lorsque celui-ci sera inférieur et devront supporter les majorations d'heures supplémentaires en cas d'horaires supérieurs à l'horaire légal.

Les RAG ne serviront pas de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Les RAG ainsi déterminées englobent l'ensemble des éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, c'est-à-dire de toutes les sommes brutes figurant sur les bulletins de salaires et supportant les cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par la convention collective ;
- prime de travail posté prévu par la convention collective ;

- majorations pour travaux pénibles, insalubres ou dangereux découlant à ce titre des dispositions de la convention collective ;
- prime et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- sommes constituant des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

S'agissant de rémunérations annuelles garanties, la vérification interviendra en fin d'année ou en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin de son contrat de travail.

Les valeurs prévues par le barème ci-joint sont applicables *pro rata temporis* en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement, d'une suspension du contrat de travail ou d'un départ de l'entreprise.

Article 3

Valeur du point à compter de l'année 2011

La valeur du point, s'appliquant aux coefficients hiérarchiques de la classification résultant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié et permettant de déterminer les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servant de base au calcul des primes d'ancienneté, est fixée à 4,85 € à compter du 1^{er} février 2011.

Les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers sont majorées de 5 %, celles des agents de maîtrise d'atelier de 7 %.

Elles s'entendent pour une durée de travail de 151,67 heures par mois. Les rémunérations minimales hiérarchiques qui découlent de cette valeur du point doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire effectif de chaque salarié et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Article 4

Dépôt légal

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues par l'article L. 2232-6 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Alès, le 11 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des rémunérations annuelles garanties au 1^{er} janvier 2011 (RAG)

Horaire mensuel de 151,67 heures.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	OUVRIERS	ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS de maîtrise d'atelier
I	140	16 493	16 493	
	145	16 510	16 510	
	155	16 525	16 525	
II	170	16 580	16 580	
	180		16 585	
	190	16 780	16 780	
III	215	17 447	17 447	17 447
	225		17 522	
	240	18 163	17 847	18 405
IV	255	18 722	18 279	18 979
	270	19 499	18 849	
	285	20 572	19 824	21 529
V	305		23 131	24 105
	335		24 214	25 296
	365		25 296	26 378
	395		27 461	28 868

Convention collective régionale

**IDCC : 937. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Haute-Vienne et Creuse)**

(1^{er} juin 1977)

(Etendue par arrêté du 22 juillet 1980,
Journal officiel du 21 septembre 1980)

ACCORD DU 16 DÉCEMBRE 2010

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES AU 1^{ER} JANVIER 2011

NOR : ASET1150152M

IDCC : 937

Entre :

L'UIMM de la Haute-Vienne et de la Creuse,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les rémunérations annuelles garanties prévues à l'article 6 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Haute-Vienne et de la Creuse sont fixées à compter du 1^{er} janvier 2011 par le barème ci-dessous.

Les rémunérations annuelles garanties étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif du salarié au cours de l'année.

Barème des rémunérations annuelles garanties

Base de 151,67 heures par mois, pour un horaire de travail effectif de 35 heures par semaine.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION ANNUELLE GARANTIE
I	1	140	16 385
	2	145	16 720
	3	155	16 780
II	1	170	16 920
	2	180	16 980
	3	190	17 040
III	1	215	17 150
	2	225	17 560
	3	240	18 150
IV	1	255	19 000
	2	270	20 120
	3	285	21 225

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION ANNUELLE GARANTIE
V	1	305	22 650
	2	335	24 820
	3	365	27 000
		395	29 270

Rémunération minimale hiérarchique

La valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures est fixée à 5 € à compter du 1^{er} janvier 2011.

Prime de vacances

Le montant de la prime de vacances est porté à 100 € à compter du 1^{er} janvier 2011.

Formalités de dépôt

Conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail, le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives et sera déposé dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent avenant.

Fait à Limoges, le 16 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3158

Convention collective interrégionale

**IDCC : 802. – PAPIERS-CARTONS
(Distribution et commerces de gros)
OETAM**

**AVENANT DU 10 FÉVRIER 2010
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PANIER DE NUIT**

NOR : *ASET1150154M*
IDCC : 802

Entre :

L'AFDP,

D'une part, et

La FCE CFDT ;

La FPC CGT-FO ;

La FFSCEGSA CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les dispositions de l'article G.19 sont modifiées comme suit :

« Le montant de l'indemnité de panier de nuit est fixé à 5,35 € à compter du 1^{er} mars 2010. Ce montant fera l'objet d'un examen périodique, discuté lors de la négociation annuelle de branche. »

Fait à Paris, le 10 février 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3052

Convention collective nationale

IDCC : 1996. – PHARMACIE D'OFFICINE

ACCORD DU 1^{ER} DÉCEMBRE 2010
RELATIF À L'INSTAURATION D'UN RÉGIME UNIQUE DE FRAIS DE SOINS DE SANTÉ

NOR : ASET1150165M
IDCC : 1996

Entre :

La FSPF ;

L'UNPF ;

L'USPO,

D'une part, et

La FNSS CFDT ;

La FNP CGT-FO ;

La FSS CFTC ;

La CFE-CGC chimie,

D'autre part,

Vu la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, son article 4 notamment ;

Vu la convention collective nationale étendue du 3 décembre 1997 de la pharmacie d'officine, notamment, en son annexe IV, les dispositions relatives au régime de prévoyance des salariés cadres et assimilés de la pharmacie d'officine ;

Vu l'accord collectif national du 2 décembre 2009 relatif au régime de prévoyance des salariés cadres et assimilés de la pharmacie d'officine ;

Considérant les dispositions de l'article 4 de la loi du 31 décembre 1989 susvisée faisant obligation aux entreprises d'assurance qui assurent la couverture maladie complémentaire de salariés dans le cadre de contrats collectifs obligatoires de proposer aux retraités le maintien de la couverture dont ils bénéficiaient dans l'entreprise où ils étaient salariés ;

Après avoir procédé à l'examen des propositions faites par les entreprises d'assurance codésignées aux anciens salariés cadres et assimilés ayant fait valoir leurs droits à retraite et constaté que ces propositions, non conformes aux dispositions légales et réglementaires applicables, différaient selon ces entreprises d'assurance et la date de départ en retraite des bénéficiaires, aussi bien en ce qui concerne les remboursements proposés que les cotisations demandées ;

Désireuses d'une part, d'instaurer un régime unique de remboursements de frais de soins de santé au bénéfice de l'ensemble des retraités, cadres et assimilés, de la branche, ce régime devant être conforme aux dispositions légales et réglementaires applicables, de veiller, d'autre part, à ce que ledit régime soit financièrement équilibré par les cotisations versées par ses bénéficiaires, tout en évitant que d'éventuels déséquilibres soient supportés par le régime de frais de soins de santé des salariés cadres et assimilés en activité ;

Soucieuses, enfin, de ne pas faire peser une charge financière excessive sur les retraités qui bénéficient aujourd'hui des couvertures complémentaires de frais de soins de santé proposées par les entreprises d'assurance codésignées, et d'aménager, à ce titre et à compter du 1^{er} janvier 2011, une période transitoire de 10 années permettant, sur la base d'une unification des garanties proposées, d'échelonner les augmentations de cotisations qui seront nécessaires afin de préserver l'équilibre financier et la pérennité du régime,

les parties signataires sont convenues, dans le cadre du présent accord, des dispositions suivantes.

Article 1^{er}

Montant des cotisations des bénéficiaires du contrat proposé aux anciens salariés de la pharmacie d'officine et aux membres de leur famille à charge pour 2011

Les tableaux suivants déterminent les cotisations applicables au 1^{er} janvier 2011 aux anciens salariés de la pharmacie d'officine et aux membres de leur famille à charge, et se substituent aux tableaux figurant au C « Cotisations » du VIII « Contrats proposés aux anciens assurés en vue du maintien des garanties Maladie. – Chirurgie. – Maternité » du régime de prévoyance des cadres de la pharmacie d'officine mentionné à l'annexe IV de la convention collective nationale susvisée.

(En euros.)

RETRAITÉS CADRES OU ASSIMILÉS CADRES		
	RPO	RSF
Retraité Conjoint ayant droit d'un retraité ou conjoint d'un retraité décédé	1 000	1 180
Enfant ayant droit ou poursuivant ses études et inscrit au régime de la sécurité sociale étudiant (gratuité à partir du 4 ^e enfant à garantir)	424	496

ANCIENS SALARIÉS CADRES OU ASSIMILÉS CADRES		
	RPO	RSF
Licencié inscrit à Pôle emploi Ancien salarié qui bénéficiait du régime de prévoyance et inscrit à Pôle emploi Préretraité Assuré en incapacité de travail ou en invalidité avec rupture du contrat de travail Assuré en congé sans solde, congé parental d'éducation, congé formation, congé sabbatique, convention de reclassement personnalisé Conjoint ayant droit ou conjoint ayant droit d'un salarié décédé	848	1 000
Enfant ayant droit ou poursuivant ses études et inscrit au régime de la sécurité sociale étudiant (gratuité à partir du 4 ^e enfant à garantir)	424	496

Article 2

Définition d'un régime unique de remboursements complémentaires des frais de soins de santé pour les retraités, anciens cadres et assimilés, de la pharmacie d'officine

I. – La première phrase du b « Définition d'un régime unique de remboursement des frais de soins de santé pour les retraités de la pharmacie d'officine » de l'article 1^{er} de l'accord du 2 décembre 2009 susvisé est modifiée comme suit :

« Un régime unique de remboursement des frais de soins de santé pour les retraités de la pharmacie d'officine sera défini, par voie d'accord collectif, avant le 31 décembre 2010, en fonction des éléments juridiques et techniques obligatoirement transmis aux signataires du présent accord avant le 31 janvier 2010, par les assureurs mettant en œuvre ces garanties. »

II. – Il est créé un E au VIII « Contrats proposés aux anciens assurés en vue du maintien des garanties Maladie. – Chirurgie. – Maternité » du régime de prévoyance des cadres de la pharmacie d'officine mentionné à l'annexe IV de la convention collective nationale susvisée, ainsi rédigé :

« E. – Retraités cadres et assimilés ayant adhéré, avant le 1^{er} janvier 1994, à un contrat d'assurance mettant en œuvre les garanties de frais de soins de santé définies au III

a) Retraités ayant adhéré avant le 1^{er} janvier 1994 au contrat proposé par Allianz IARD (ex-AGF)

Les anciens membres du personnel cadres ou assimilés cadres des entreprises adhérentes qui, au 31 décembre 1993, étaient retraités et bénéficiaient, à ce titre, d'une pension vieillesse de la sécurité sociale, et qui, au 31 décembre 2009, adhéraient, à titre individuel, au contrat défini en annexe de la convention d'assurance n° 35.92.0000 « Chirurgie. – Maladie. – Maternité » souscrite auprès des Assurances générales de France (AGF), aujourd'hui Allianz IARD, peuvent continuer à bénéficier des garanties frais de soins de santé en adhérant au contrat proposé aux anciens salariés de la pharmacie d'officine, dans les conditions prévues ci-après.

Les remboursements de frais de soins de santé relatifs à cette adhésion individuelle sont identiques à ceux prévus au régime des salariés cadres de la pharmacie d'officine, selon le choix qui avait été effectué par le retraité lors de son adhésion (RPO ou RSF).

Par dérogation au C, le montant des cotisations dues en contrepartie des prestations versées est fixé comme suit à compter du 1^{er} janvier 2011, selon le taux d'abattement pratiqué par Allianz IARD :

(En pourcentage.)

MAINTIEN DU RÉGIME PROFESSIONNEL OBLIGATOIRE										
Abattement de cotisation appliqué en 2010	Evolution de la cotisation due par les retraités (en pourcentage de la cotisation mentionnée au C*)									
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
7	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
14	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
21	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
28	93	95	98	100	100	100	100	100	100	100
35	83	85	87	89	91	93	94	96	98	100
42	75	78	81	84	86	89	92	95	98	100
49	67	71	74	78	82	85	89	92	96	100
56	59	64	68	73	77	82	86	91	95	100
63	52	57	62	68	73	79	84	89	95	100
70	44	50	56	63	69	75	82	88	94	100
100	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
(*) Le montant de cette cotisation est révisable chaque année, en fonction des résultats techniques du régime de prévoyance, sur proposition du comité de gestion.										

(En pourcentage.)

MAINTIEN DU RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE FACULTATIF										
Abattement de cotisation appliqué en 2010	Evolution de la cotisation due par les retraités (en pourcentage de la cotisation mentionnée au C*)									
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
35	87	89	90	92	93	94	96	97	99	100
42	78	80	83	85	88	90	93	95	97	100
49	68	72	75	79	82	86	89	93	96	100
56	59	64	68	73	77	82	86	91	96	100
63	50	55	61	66	72	78	83	89	94	100
70	40	47	53	60	67	73	80	87	93	100
100	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
(*) Le montant de cette cotisation est révisable chaque année, en fonction des résultats techniques du régime de prévoyance, sur proposition du comité de gestion.										

Les dispositions du présent *a* sont également applicables aux membres de la famille à charge du retraité cadre ou assimilé cadre au sens des dispositions du A.

b) Retraités ayant adhéré avant le 1^{er} janvier 1994 au contrat proposé par Generali Vie (ex-France Vie)

Les anciens membres du personnel cadres ou assimilés cadres des entreprises adhérentes qui, au 31 décembre 1993, étaient retraités et bénéficiaient à ce titre d'une pension vieillesse de la sécurité sociale, et qui, au 31 décembre 2009, adhéraient à titre individuel à la convention d'assurance collective n° 1532 souscrite auprès de la compagnie La France Vie, aujourd'hui Generali Vie, peuvent continuer à bénéficier des garanties frais de soins de santé en adhérant au contrat proposé aux anciens salariés de la pharmacie d'officine, dans les conditions prévues ci-après.

Le montant des prestations garanties au titre de cette adhésion individuelle est identique à celui prévu au régime des salariés cadres de la pharmacie d'officine.

Par dérogation au C, il est institué à compter du 1^{er} janvier 2011 une cotisation à la charge des retraités définis au premier paragraphe du présent *b* dont le montant est fixé comme suit.

MAINTIEN DU RÉGIME PROFESSIONNEL OBLIGATOIRE										
Abattement de cotisation appliqué en 2010	Evolution de la cotisation due par les retraités (en pourcentage de la cotisation mentionnée au C*)									
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
100	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
(*) Le montant de cette cotisation est révisable chaque année en fonction des résultats techniques du régime de prévoyance, sur proposition du comité de gestion.										

Les dispositions du présent *b* sont également applicables aux membres de la famille à charge du retraité cadre ou assimilé cadre au sens des dispositions du A.

c) Cessation des garanties

Les retraités et les membres de leur famille à charge, tels que définis aux *a* et *b*, qui décideront de ne pas renouveler leur adhésion dans les conditions respectivement fixées aux *a* et *b* en vue de bénéficier des garanties déterminées au VIII, doivent le notifier à leur assureur dans les meilleurs délais. Ces derniers cesseront de bénéficier du maintien des garanties de frais de soins de santé à compter du 1^{er} juillet 2011.

Les intéressés pourront cependant demander, au plus tard le 31 décembre 2011, l'adhésion individuelle à un contrat de frais de soins de santé proposé par l'assureur qui, jusqu'à cette date, leur assurait une couverture complémentaire de frais de soins de santé, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire médical. Ce contrat est indépendant du régime de frais de soins de santé de la branche et est proposé sous la seule responsabilité de l'un ou l'autre des coassureurs. »

Article 3

Dispositions diverses

Les entreprises d'assurance codésignées rendront compte, chaque année, dans le cadre du comité de gestion mentionné à l'article 9 des dispositions particulières applicables aux cadres de la convention collective nationale susvisée, de l'intégralité des opérations relatives à ce régime aux organisations représentatives d'employeurs et de salariés de la branche qui, dans le respect des principes énoncés au préambule du présent accord, prendront, le cas échéant, les mesures d'adaptation nécessaires.

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent accord prendra effet au 1^{er} décembre 2010 et sera présenté à l'extension à la demande de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 1^{er} décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3301

Convention collective nationale
IDCC : 2098. – PRESTATAIRES DE SERVICES
DANS LE DOMAINE DU SECTEUR TERTIAIRE

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

NOR : ASET1150145M
IDCC : 2098

PRÉAMBULE

L'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 et la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ont instauré une contribution au profit du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), 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.

Le présent accord a pour objet de préciser 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 entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999, étendu par arrêté en date du 23 février 2000 (*JORF* du 29 février 2000).

Article 1^{er}

Répartition retenue

Les parties signataires décident que la répartition de la contribution des entreprises au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, au titre de leur participation au financement de la formation professionnelle continue au titre du plan de formation et au titre de la professionnalisation, est déterminée comme suit :

Le montant de la contribution au FPSPP est réparti comme suit :

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

Les parties conviennent qu'en cas de modification du taux de contribution au FPSPP par arrêté ministériel, celui-ci serait appliqué selon les mêmes modalités de répartition.

A compter de 2011, le taux de participation au financement du FPSPP, fixé par arrêté ministériel à 13 % de l'obligation légale de la participation des entreprises au financement de la formation, se répartit comme suit :

- à 13 % de 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises assujetties à l'obligation de participation des entreprises de moins de 10 salariés (art. L. 6331-2 du code du travail), soit 0,0715 % de la masse salariale, dont 0,0429 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement de la professionnalisation et 0,0286 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement du plan de formation ;

– à 13 % de 1,4 % de la masse salariale pour les entreprises assujetties à l'obligation de participation des entreprises de 10 salariés et plus (art. L. 6331-9 du code du travail), soit 0,182 % de la masse salariale, dont 0,1092 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement de la professionnalisation et 0,0728 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement du plan de formation.

Par exception au principe ci-dessus, le taux est 13 % de 1,05 % de la masse salariale pour les entreprises assujetties à l'obligation de participation des entreprises de 10 à moins de 20 salariés (art. L. 6331-14 du code du travail), soit 0,1365 % de la masse salariale, dont 0,0819 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement de la professionnalisation et 0,0546 % de la masse salariale au titre de la contribution au financement du plan de formation.

Article 2

Entrée en vigueur et extension

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an.

Les signataires prévoient de se revoir avant le terme de cet accord afin, le cas échéant, d'ajuster la répartition arrêtée dans le présent accord en fonction notamment des éventuelles évolutions du taux de cotisation et de la situation du financement de la formation professionnelle dans la branche.

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature.

Il sera déposé conformément aux prescriptions légales prévues par les articles L. 2231-6 et suivants et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

La partie la plus diligente s'emploiera à obtenir son extension conformément à la législation en vigueur.

Fait à Paris, le 14 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FIGEC ;
ANCR ;
SYNAPHE ;
SIST ;
SNPR ;
SP2C ;
SORAP ;
SNPA.

Syndicats de salariés :

F3C CFDT ;
FNECS CFE-CGC ;
CSFV CFTC ;
FEC FO.

Brochure n° 3196

Convention collective nationale

IDCC : 1351. – ENTREPRISES DE PRÉVENTION ET DE SÉCURITÉ

ACCORD DU 23 AVRIL 2010

RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1150161M

IDCC : 1351

PRÉAMBULE

Cet accord s'inscrit dans le cadre des textes relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui font obligation aux partenaires sociaux de progresser vers une réduction des inégalités analysées à partir d'indicateurs pertinents.

L'intégration, l'évolution professionnelle et le recrutement de salariés hommes et femmes bénéficiant de profils variés, tant en termes de culture, de nationalité, de formation et d'expériences, constituent un axe fort de la politique sociale et du développement de l'entreprise.

Ainsi, les entreprises de la branche prévention sécurité reconnaissent dans la mixité et la diversité professionnelle une source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Cela permet de s'entourer des meilleures compétences, participant de fait à la réussite de l'entreprise et de faciliter la confrontation d'idées et de perspectives nouvelles, renforçant ainsi la performance d'ensemble par de meilleures décisions, une créativité accrue et une action plus efficace.

L'acceptation des différences renforce la cohésion sociale, la motivation et favorise l'intégration de tous.

L'égalité des chances et de traitement constitue un engagement conforme à la responsabilité sociale de l'entreprise.

C'est pourquoi les partenaires sociaux de la branche prévention sécurité engagent une démarche visant à favoriser le développement de l'emploi féminin, de la diversité et de l'égalité des chances à l'intérieur de la branche professionnelle.

Au-delà du respect des règles légales, les entreprises de la branche prévention sécurité doivent appliquer et promouvoir les meilleures pratiques afin de lutter contre toutes les formes de racisme, de xénophobie et d'homophobie et, plus généralement, d'intolérance à l'égard des différences.

Afin de définir un dispositif efficace s'inscrivant dans le cadre des dispositions de l'article L. 2261-22 du code du travail, les parties sont convenues d'un ensemble de mesures visant à prévenir, à identifier et à proscrire tout traitement inégal, tant lors du recrutement que de la vie professionnelle.

En matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, cinq orientations fortes ont ainsi été choisies :

- a) Renforcer la politique de mixité du recrutement et de l'emploi ;
- b) Garantir des niveaux de salaire identiques entre les femmes et les hommes ;
- c) Favoriser des parcours professionnels équivalents pour tous avec les mêmes possibilités d'évolution ;
- d) Accompagner la féminisation de l'emploi par l'amélioration des conditions de travail, l'adaptation des structures de vie professionnelle et la formation ;
- e) Organiser le temps de travail de façon à mieux concilier vie privée-vie professionnelle.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord national concerne les entreprises régies par la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité dont le code APE est 80.10Z.

Cet accord s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Article 2

Portée de l'accord

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions des articles L. 2241-3 et L. 2241-9 du code du travail et sans préjudice des articles L. 2242-1 et L. 2242-7 du même code.

Le suivi de cet accord se fera par l'intermédiaire du rapport de branche géré par l'observatoire des métiers.

Article 3

Principe de non-discrimination

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale et religieuse, de formation et de conditions de travail.

Plus largement, les partenaires sociaux réaffirment que la non-discrimination est un principe supérieur et général qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie et du dialogue social des entreprises de la branche prévention sécurité.

Article 4

Non-discrimination au recrutement

Les entreprises s'engagent à libeller leurs offres d'emploi de telle sorte qu'elles s'adressent indistinctement aussi bien aux femmes qu'aux hommes pour tous les emplois.

Article 5

Rémunération à l'embauche

Les entreprises ont l'obligation de respecter le principe de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes sur la base du principe qu'à qualification, fonction, compétence et expérience équivalentes, les femmes et les hommes soient embauchés aux mêmes salaires, position et coefficient pour les mêmes fonctions et métiers.

Ces informations seront présentées et commentées dans le rapport sur l'« Egalité hommes-femmes » qui doit contenir au moins les éléments d'information figurant en annexe au présent accord.

Article 6

Salaires

Quels que soient les emplois tenus, les entreprises de la branche prévention sécurité doivent appliquer sans discrimination les niveaux de classification et de rémunération en vigueur dans l'entreprise ou à défaut dans la branche.

Article 7

Garantir l'égalité de traitement dans l'évolution professionnelle et la promotion

Les entreprises de la branche prévention sécurité rappellent que l'évolution professionnelle des salariés repose exclusivement sur des critères objectifs prédéfinis en entreprise.

Les possibilités d'évolution sont ouvertes à tous sans distinction. Les entreprises ont l'obligation d'assurer une exacte égalité dans les critères pris en compte pour la promotion professionnelle des femmes comme des hommes.

Un suivi statistique de ces évolutions est mis en œuvre au sein de la branche de la prévention sécurité.

L'entreprise fournira aux représentants du personnel un tableau relatant l'ensemble des promotions ayant eu lieu dans l'année, ce tableau donnera un comparatif entre les promotions hommes et femmes.

Les entreprises ont l'obligation d'assurer une exacte égalité dans l'accession à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 8

Formation professionnelle

Les entreprises doivent rendre accessibles à l'ensemble de leurs salariés sans discrimination, en fonction des besoins validés par leurs responsables, toutes les formations dispensées au titre du plan de formation et/ou visées par l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 28 juin 2005.

Article 9

Congés maternité, adoption et parentalité

Tout salarié qui le souhaite pourra solliciter un entretien spécifique avant son départ pour l'un de ses congés.

Dans ce cadre, l'entretien permettra au responsable hiérarchique et à le (la) salarié(e) concerné(e) de consacrer un moment spécifique à l'échange sur les perspectives professionnelles prévisibles à l'issue du congé.

Article 10

Equilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Afin d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, les entreprises de la branche prévention sécurité s'engagent à une application stricte des textes législatifs y afférents et à étudier toutes les demandes écrites présentées par le (la) salarié(e) de modification de l'organisation de son temps de travail et/ou de son affectation, notamment en matière de durée de la prestation, éloignement du domicile, travail jour/nuits, durée contractuelle du travail. Les entreprises s'engagent à tout mettre en œuvre pour répondre favorablement aux demandes des salarié(e)s en prenant en compte cependant les possibilités de l'entreprise. Une réponse écrite sera dans tous les cas adressée au salarié.

Les entreprises doivent étudier, en collaboration avec les IRP, les possibilités existantes ou à créer, de services de proximité pour faciliter la vie quotidienne des salariés et l'évolution de celle-ci.

Les entreprises s'engagent à ne pas recourir à une mobilité professionnelle discriminatoire qui aurait pour conséquence de mettre en péril l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Article 11

Application du principe d'égalité

En cas de difficulté d'application des critères d'égalité professionnelle dans l'un des quelconques domaines exposés de l'article 4 à l'article 10 du présent accord, le salarié pourra solliciter un entretien avec une personne de sa hiérarchie directe en vue d'en recueillir les explications et, le cas échéant, de rechercher une solution.

Article 12

Elections professionnelles

Les parties signataires rappellent leur attachement à une égalité de tous les salariés sans discrimination à tous les niveaux de responsabilité au sein de l'entreprise.

En ce sens, la représentation du personnel telle que définie dans les dispositions des articles L. 2314-10 et L. 2324-11 du code du travail appartient elle aussi aux différents principes d'accès et d'un exercice partagé des responsabilités.

A cette occasion et lors de la mise en place des élections, des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, les organisations syndicales représentatives au sein des entreprises s'attacheront à atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes électorales.

Cette représentation équilibrée visée par le présent article tiendra bien évidemment compte de la proportion respective des femmes et des hommes employés par l'entreprise.

Article 13

Etudes comparées au niveau de la branche

Toutes les études conduites sur la branche (observatoire des métiers, rapport de branche...) doivent permettre une analyse et une comparaison de la situation des hommes et des femmes.

Article 14

Etude précédant la négociation de branche triennale obligatoire sur l'égalité entre les hommes et les femmes

Les signataires s'engagent à demander à l'observatoire des métiers, *via* la CPNEFP, une étude tous les 3 ans dont l'objet sera d'analyser l'égalité professionnelle hommes-femmes dans la branche.

Les partenaires sociaux décident de se revoir à l'issue de la première étude réalisée dans ce cadre pour examiner, en fonction de l'analyse des résultats, les modifications qui pourraient être apportées au présent accord.

Article 15

Durée de l'accord, entrée en vigueur, conditions de révision et de dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est susceptible d'être modifié, par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ces dispositions.

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus avec des délégués syndicaux peuvent prévoir des dispositions différentes plus favorables de celles du présent accord, spécifiques à leur situation particulière et concourant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de l'arrêté ministériel d'extension.

Les partenaires sociaux conviennent d'examiner le bilan des mesures prises en matière d'égalité professionnelle au sein de la branche et les suites qu'il conviendrait éventuellement d'y apporter.

Cet examen aura lieu, avant le 31 décembre de chaque année, après la date de prise d'effet du présent accord, et s'appuiera notamment sur le bilan visé à l'article 2 du présent accord.

Le présent accord peut être dénoncé partiellement ou en totalité par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés du présent accord après un préavis minimal de 6 mois.

Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par pli recommandé avec avis de réception.

La dénonciation partielle ou totale du présent accord n'emporte pas dénonciation de la convention collective nationale.

La partie qui dénoncera l'accord devra accompagner sa notification d'un nouveau projet afin que les négociations puissent commencer sans retard.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2232-6 du code du travail et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SNES ;

USP ;

SESA.

Syndicats de salariés :

CGT commerce ;

FEETS FO.

ANNEXES

I. – Rémunérations réelles moyennes mensuelles (brutes et toutes primes soumises à charges comprises)

I.1. *Par catégorie et par sexe*

CATÉGORIE	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Agents, employés			
Agents de maîtrise			
Cadres			

I.2. *Par catégorie et par ancienneté*

CATÉGORIE	< 1 AN	DE 1 À 3 ANS	DE 4 À 7 ANS	DE 8 À 10 ANS	DE 11 À 12 ANS	DE 13 À 15 ANS	> 15 ANS
Agents, employés							
Agents de maîtrise							
Cadres							

II. – Nombre de promotions par catégorie et par sexe (en nombre et/ou en %)

II.1. *Effectif total*

CATÉGORIE	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Agents, employés			
Agents de maîtrise			
Cadres			

II.2. *Promotions*

Vers les agents de maîtrise :

- nombre : ...
- pourcentage : ...

Vers les cadres :

- nombre : ...
- pourcentage : ...

Total :

- nombre : ...
- pourcentage : ...

III. – Nombre et pourcentage d'actions de formation par catégorie et par sexe

CATÉGORIE	HOMMES	FEMMES
Agents, employés		
– nombre		
– pourcentage		
Agents de maîtrise		
– nombre		
– pourcentage		

CATÉGORIE	HOMMES	FEMMES
Cadres		
– nombre		
– pourcentage		
Total		
– nombre		
– pourcentage		

**IV. – Nombre et pourcentage d'embauches
par catégorie et par sexe**

CATÉGORIE	HOMMES	FEMMES
Agents, employés		
– nombre		
– pourcentage		
Agents de maîtrise		
– nombre		
– pourcentage		
Cadres		
– nombre		
– pourcentage		
Total		
– nombre		
– pourcentage		

**V. – Nombre de passages à temps partiel
par catégorie et par sexe**

CATÉGORIE	HOMMES	FEMMES
Agents, employés		
– nombre		
– pourcentage		
Agents de maîtrise		
– nombre		
– pourcentage		
Cadres		
– nombre		
– pourcentage		
Total		
– nombre		
– pourcentage		

Brochure n° 3196

Convention collective nationale

IDCC : 1351. – ENTREPRISES DE PRÉVENTION ET DE SÉCURITÉ

ADHÉSION PAR LETTRE DU 2 NOVEMBRE 2010
DU SYNDICAT DES ENTREPRISES DE SÛRETÉ AÉRIENNE ET AÉROPORTUAIRE
À L'ACCORD DU 5 MARS 2002 RELATIF À LA REPRISE DU PERSONNEL

NOR : ASET1150143M
IDCC : 1351

Paris, le 2 novembre 2010.

Le syndicat des entreprises de sûreté aérienne et aéroportuaire SESA C/O REGUS, 1, rue de la Haye, BP 12910, 95731 Roissy CDG Cedex, au ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75739 Paris Cedex 15.

Monsieur le ministre,

Nous avons l'honneur de vous demander de bien vouloir enregistrer l'adhésion de notre organisation à l'accord collectif du 5 mars 2002, accord relatif à la reprise du personnel étendu par arrêté du 10 décembre 2002.

Conformément aux dispositions de l'article 2.02 de la convention collective des entreprises de prévention et de sécurité et de l'article L. 2261-3 du code du travail, nous avons notifié notre adhésion à cet accord auprès de chacune des organisations signataires.

Nous vous prions de croire, Monsieur le ministre, en l'expression de notre considération distinguée.

Le président.

Brochure n° 3085

Convention collective nationale

IDCC : 16. – **TRANSPORTS ROUTIERS
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT**

Brochure n° 3022

Convention collective nationale

IDCC : 779. – **VOIES FERRÉES D'INTÉRÊT LOCAL**

Brochure n° 3099

Convention collective nationale

IDCC : 1424. – **RÉSEAUX DE TRANSPORTS PUBLICS URBAINS
DE VOYAGEURS**

Brochure n° 3156

Convention collective nationale

IDCC : 2149. – **ACTIVITÉS DU DÉCHET**

AVENANT N° 6 DU 22 SEPTEMBRE 2010
À L'ACCORD DU 24 SEPTEMBRE 1980 RELATIF À LA MISE EN PLACE
D'UN RÉGIME D'INAPTITUDE À LA CONDUITE

NOR : ASET1150159M

PRÉAMBULE

Considérant que les partenaires sociaux ont, par accord du 19 avril 2004, décidé d'ouvrir le régime aux participants pouvant justifier d'une ancienneté minimale de conduite de 16 ans s'ils sont âgés de 49 à 50 ans et de 17 ans s'ils sont âgés de 48 à 49 ans ;

Considérant qu'après une période de progression continue du nombre de bénéficiaires le régime est entré en phase de décroissance régulière ;

Qu'il est apparu dès lors qu'une nouvelle évolution sociale favorable aux conducteurs par l'abaissement de l'âge pris en compte pouvait être envisagée, sans augmentation du taux de cotisations actuel et sans pour autant compromettre la pérennité du régime ;

Considérant enfin la délibération du conseil d'administration du 15 juin 2010, qui traduit cette volonté d'ouverture,

il est apporté aux dispositions du protocole d'accord sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'invalidité à la conduite du 24 septembre 1980, modifiées par les avenants n° 1 à n° 5, ce dernier en date du 29 juin 2009, les modifications suivantes.

Article 1^{er}

Modification des dispositions de l'article 3 du protocole d'accord du 24 septembre 1980 (bénéficiaires)

L'alinéa 1 de l'article 3 est rédigé comme suit :

« Sont admis en tant que bénéficiaires du régime les salariés des entreprises adhérentes qui, à la date d'incapacité à la conduite reconnue par la commission médicale prévue à l'article 2 justifient d'une ancienneté minimale de :

- 15 ans s'ils sont âgés de 50 ans et plus ;
- 16 ans s'ils sont âgés de 49 ans au moins et de moins de 50 ans ;
- 17 ans s'ils sont âgés de 48 ans au moins et de moins de 49 ans ;
- 18 ans s'ils sont âgés de 47 ans au moins et de moins de 48 ans ;
- 19 ans s'ils sont âgés de 46 ans au moins et de moins de 47 ans,

dans un des emplois de conduite visé à l'article 1^{er}, acquise dans une ou plusieurs entreprises adhérentes. »

Les autres dispositions de cet article restent inchangées.

Article 2

Entrée en application

Les dispositions du présent accord entreront en application à compter du 1^{er} janvier 2011.

Les dispositions antérieures continuent à s'appliquer pour tout sinistre dont la date d'incapacité, reconnue par la commission médicale, est antérieure à la date d'entrée en application du présent avenant.

Article 3

Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander au ministre chargé de la sécurité sociale et au ministre chargé du budget l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 22 septembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UFT ;
UTP ;
UNOSTRA ;
TLF.

Syndicats de salariés :

FNCR ;
FGTE CFDT ;
SNATT CGC ;
UNCP FO ;
FGT CFTC ;
FC FO.

Brochure n° 3022

Convention collective nationale
IDCC : 779. – **VOIES FERRÉES D'INTÉRÊT LOCAL**

Brochure n° 3085

Convention collective nationale
IDCC : 16. – **TRANSPORTS ROUTIERS
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT**

Brochure n° 3099

Convention collective nationale
IDCC : 1424. – **RÉSEAUX DE TRANSPORTS PUBLICS URBAINS
DE VOYAGEURS**

Brochure n° 3156

Convention collective nationale
IDCC : 2149. – **ACTIVITÉS DU DÉCHET**

ACCORD DU 22 SEPTEMBRE 2010
PORTANT MODIFICATION DES STATUTS DE L'IPRIAC

NOR : ASET1150166M

PRÉAMBULE

Considérant l'avenant n° 5 en date du 29 juin 2009, visant à mettre en œuvre le mécanisme de portabilité de la prévoyance d'invalidité à la conduite prévue par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'invalidité à la conduite ;

Considérant l'avenant n° 6 en date du 22 septembre 2010 au protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'invalidité à la conduite, modifiant les conditions d'accès au régime en termes d'âge et d'ancienneté de conduite,

les parties décident que les statuts de l'IPRIAC seront modifiés en conséquence de ces dispositions et de ce qui suit :

Article 1^{er}

Modification des dispositions de l'article 3 des statuts (objet)

Le premier alinéa de l'article 3 est modifié comme suit :

« L'institution chargée de gérer le régime de prévoyance résultant du protocole d'accord du 24 septembre 1980, complété par ses avenants des 25 juin 1993, 7 juillet 1999, 19 avril 2004, 29 juin 2009 et 22 septembre 2010 a pour objet d'assurer la couverture du risque d'invalidité et portant atteinte à l'intégrité physique de la personne. »

Les autres dispositions de cet article restent inchangées.

Article 2

Modification des dispositions de l'article 5 des statuts (membres)

Le dernier alinéa de l'article 5.1, mentionnant la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viandes, est supprimé.

L'article 5.2 est complété comme suit :

« 5.2. Les membres participants sont :

1. Les salariés des membres adhérents qui occupent de manière principale et effective pendant au moins 800 heures par an un des emplois de conduite tels que définis par la commission nationale paritaire respective de chaque convention collective, et qui figurent en annexe du règlement intérieur et qui sont affectés :

- soit à la conduite de véhicules nécessitant l'utilisation du permis C, EC, D, ED ;
- soit à la conduite de véhicules d'exploitation des réseaux de tramways, métros, chemins de fer, funiculaires, nécessitant un certificat de capacité à la conduite.

2. Les salariés des membres adhérents relevant des conventions collectives nationales définies par l'accord du 24 septembre 1980 affectés à un emploi de conducteur de transport scolaire pendant au moins 400 heures par an.

3. Les salariés bénéficiaires au titre de leur contrat de travail de la couverture prévoyance d'incapacité à la conduite prévue par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 ayant souhaité conserver le bénéfice du maintien de ces garanties à l'issue de leur contrat de travail dans les conditions et pour les durées définies par les dispositions de l'article 14 modifié de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, et ce jusqu'à l'expiration de la durée de portabilité ou la date de reprise d'un emploi. »

Les autres dispositions de l'article restent inchangées.

Article 3

Entrée en application

Les dispositions du présent accord entreront en application à compter de la signature du présent accord.

Article 4

Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander au ministre chargé de la sécurité sociale et au ministre chargé du budget l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 22 septembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UFT ;
UTP ;
UNOSTRA ;
TLF.

Syndicats de salariés :

FNCR ;
FGTE CFDT ;
SNATT CGC ;
UNCP FO ;
FGT CFTC ;
FC FO.

Brochure n° 3022

Convention collective nationale
IDCC : 779. – **VOIES FERRÉES D'INTÉRÊT LOCAL**

Brochure n° 3085

Convention collective nationale
IDCC : 16. – **TRANSPORTS ROUTIERS
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT**

Brochure n° 3099

Convention collective nationale
IDCC : 1424. – **RÉSEAUX DE TRANSPORTS PUBLICS URBAINS
DE VOYAGEURS**

Brochure n° 3156

Convention collective nationale
IDCC : 2149. – **ACTIVITÉS DU DÉCHET**

ACCORD DU 22 SEPTEMBRE 2010
PORTANT MODIFICATION DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR DE L'IPRIAC
NOR : ASET1150167M

PRÉAMBULE

Considérant l'avenant n° 5 en date du 29 juin 2009, visant à mettre en œuvre le mécanisme de portabilité de la prévoyance d'incapacité à la conduite prévue par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'incapacité à la conduite ;

Considérant l'avenant n° 6 en date du 22 septembre 2010 au protocole d'accord du 24 septembre 1980 sur la mise en place d'un régime de prévoyance d'incapacité à la conduite, modifiant les conditions d'accès au régime en termes d'âge et d'ancienneté de conduite,

les parties décident que le règlement intérieur de l'IPRIAC sera modifié en conséquence de ces dispositions et de ce qui suit :

Article 1^{er}

Modification des dispositions de l'article 1^{er} du règlement intérieur (objet)

Le paragraphe 1.1 de l'article 1^{er} est rédigé comme suit :

« 1.1. Le présent règlement intérieur définit les modalités d'application et de fonctionnement du régime de prévoyance prévu à l'article 3 des statuts, qui résulte de la mise en œuvre de l'accord conclu le 24 septembre 1980, complété par les avenants des 12 juillet 1982, 25 juin 1993, 7 juillet 1999, 19 avril 2004, 29 juin 2009 et 22 septembre 2010 concernant la mise en place du régime de prévoyance "Incapacité à la conduite" et annexé au présent règlement. »

Les autres dispositions de cet article restent inchangées.

Article 2

Modification des dispositions de l'article 5 du règlement intérieur (bénéficiaires)

L'article 5 est modifié comme suit :

« Les bénéficiaires sont les salariés participants tels que définis à l'article 5 des statuts qui ont fait l'objet d'une décision de prise en charge dans les conditions prévues à l'article 11 ci-dessous et justifiant à la date d'incapacité ainsi reconnue d'une ancienneté minimale de :

- 15 ans s'ils sont âgés de 50 ans et plus ;
- 16 ans s'ils sont âgés de 49 ans au moins et de moins de 50 ans ;
- 17 ans s'ils sont âgés de 48 ans au moins et de moins de 49 ans ;
- 18 ans s'ils sont âgés de 47 ans au moins et de moins de 48 ans ;
- 19 ans s'ils sont âgés de 46 ans au moins et de moins de 47 ans,

dans un des emplois de conduite figurant aux annexes du présent règlement intérieur, acquise dans une ou plusieurs entreprises adhérentes.

Le salarié bénéficiaire au titre de son contrat de travail, de la couverture prévoyance d'incapacité à la conduite prévue par le protocole d'accord du 24 septembre 1980 conserve, s'il le souhaite, le bénéfice des garanties en cas de rupture du contrat de travail dans les mêmes conditions et pour les durées définies par les dispositions de l'article 14 modifié de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008.

S'il souhaite renoncer au maintien de ces garanties, le salarié concerné doit notifier par écrit à son ancien employeur sa renonciation, qui est définitive, et qui porte sur l'ensemble des garanties, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail. »

Article 3

Modification des dispositions de l'article 8 du règlement intérieur (paiement des cotisations)

L'article 8 est complété comme suit :

« 8.4. Dans le cadre de la mise en œuvre du mécanisme de portabilité des droits au titre de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, le financement est assuré par un fonds de mutualisation ayant pour effet de dispenser l'employeur et l'ancien salarié de toute contribution financière au titre de la période de portabilité pour le régime prévu par le protocole d'accord du 24 septembre 1980. »

Article 4

Modification des dispositions de l'article 10 du règlement intérieur (demande de prise en charge)

L'article 10.1 est complété comme suit :

« Pour les salariés bénéficiant du droit au maintien de l'ensemble des garanties de prévoyance prévu par les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, il convient, outre les pièces énumérées ci-dessus, de produire la notification de l'admission aux droits de l'assurance chômage délivrée par Pôle emploi. »

Article 5

Modification des dispositions de l'article 13 du règlement intérieur (base et montant des prestations)

L'article 13.1 est complété comme suit :

« Dans le cadre du maintien des droits au titre de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel, le salaire de référence servant de base au calcul des garanties de prévoyance est égal au salaire brut ayant donné lieu à cotisations sociales au cours des 12 derniers mois civils précédant la date de rupture du contrat de travail. »

Le premier alinéa de l'article 13.3 est rédigé comme suit :

« Lorsque les ressources nettes du bénéficiaire sont supérieures à son salaire net déclaré au titre de son dernier emploi de conduite ou, pour les bénéficiaires de la portabilité des droits, à celui du dernier salaire perçu avant la rupture du contrat de travail (hors sommes exigibles du fait de la rupture dudit contrat), et revalorisé en fonction du taux d'accroissement annuel de la masse salariale moyenne par cotisant, le montant des prestations est réduit à due concurrence. »

Le reste de l'article est inchangé.

Article 6

Entrée en application

Les dispositions du présent accord entreront en application à compter du 1^{er} janvier 2011.

S'agissant des modifications apportées à l'article 5 du règlement intérieur, les dispositions antérieures continuent à s'appliquer pour tout sinistre dont la date d'incapacité, reconnue par la commission médicale, est antérieure à la date d'entrée en application du présent accord.

Article 7

Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander au ministre chargé de la sécurité sociale et au ministre chargé du budget l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 22 septembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UFT ;
UTP ;
UNOSTRA ;
TLF.

Syndicats de salariés :

FNCR ;
FGTE CFDT ;
SNATT CGC ;
UNCP FO ;
FGT CFTC ;
FC FO.

Brochure n° 3005-II

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2010
RELATIF AUX VALEURS DES MINIMA ANNUELS POUR L'ANNÉE 2011
(PICARDIE)

NOR : ASET1150174M
IDCC : 1702

Entre :

La FRTPP,

D'une part, et

L'URS CFDT ;

L'URS CFTC ;

L'URS FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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 :

Base : 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM
I	1	100	17 642
	2	110	18 066
II	1	125	18 618
	2	140	20 851
III	1	150	22 343
	2	165	24 417
IV		180	26 634

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 des départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme.

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 Amiens, le 13 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 13 DÉCEMBRE 2010
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS AU 1^{ER} JANVIER 2011
(PICARDIE)
NOR : ASET1150172M
IDCC : 1702, 2614

Entre :

La FRTPP,

D'une part, et

La CFE-CGC BTP ;

L'UR CFDT ;

L'UR CFTC ;

L'UR FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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 Picardie applicables à partir du 1^{er} janvier 2011 sont fixés comme suit :

1.1. Indemnité de repas

La valeur de l'indemnité de repas est fixée à 10,22 €.

1.2. Indemnité de transport

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ
1 (0 à 10 km)	1,34
2 (10 à 20 km)	4,02
3 (20 à 30 km)	6,70
4 (30 à 40 km)	9,38
5 (40 à 50 km)	12,06

1.3. Indemnité de trajet

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ
1 (0 à 10 km)	1,34
2 (10 à 20 km)	2,68
3 (20 à 30 km)	4,02
4 (30 à 40 km)	5,36
5 (40 à 50 km)	6,70

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 (*Journal officiel* 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 déplacement 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 des départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme.

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 Amiens, le 13 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-III

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

ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2010
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2011
(PICARDIE)

NOR : ASET1150171M
IDCC : 2614

Entre :

La FRTPP,

D'une part, et

La CFE-CGC BTP ;

L'UR CFDT ;

L'UR CFTC ;

L'UR FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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 :

A : 17 642 € ;

B : 18 719 € ;

C : 20 225 € ;

D : 22 327 € ;

E : 24 714 € ;

F : 27 759 € ;

G : 30 327 € ;

H : 31 738 €.

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

Article 2

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

F : 31 923 € ;

G : 34 876 € ;

H : 36 499 €.

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 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 des départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme.

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 Amiens, le 13 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° 2011/6

AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (Métropole) : avenant n° 75 du 5 novembre 2010.....	111
Exploitations et entreprises agricoles (Alsace [salariés non cadres]) : avenant n° 3 du 4 novembre 2010 à l'accord du 17 décembre 2007 relatif à la prévoyance.....	113
Exploitations et entreprises agricoles (Alsace) : avenant n° 6 du 4 novembre 2010.....	115

Brochure n° 3614

Convention collective nationale

**IDCC : 7006. – COOPÉRATIVES AGRICOLES,
UNIONS DE COOPÉRATIVES AGRICOLES
ET SICA DE FLEURS, DE FRUITS
ET LÉGUMES ET DE POMMES DE TERRE
(Métropole)**

AVENANT N° 75 DU 5 NOVEMBRE 2010

NOR : AGRS1197017M

IDCC : 7006

Entre :

La fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole (FELCOOP),

D'une part, et

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, tabacs et allumettes et HCR (FGTA) FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Salaires au 1^{er} novembre 2010

A partir du 1^{er} novembre 2010, les salaires horaires minima sont fixés à :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE MINIMUM
200	Smic
210	8,95
220	8,99
250	9,10
270	9,19
290	9,33
320	9,48
350	9,87
380	10,24
410	10,61
440	11,00
470	11,39
500	11,79
550	12,43

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE MINIMUM
610	13,19
720	14,61
840	16,16

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 5 novembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Accord collectif

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE
DES SALARIÉS NON CADRES DES EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
(Alsace)
(17 décembre 2007)**

AVENANT N° 3 DU 4 NOVEMBRE 2010
À L'ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2007 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : AGRS1197016M

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Bas-Rhin ;
La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Haut-Rhin ;
Le syndicat des pépiniéristes viticoles d'Alsace ;
La fédération des syndicats de maraîchers d'Alsace ;
L'association des viticulteurs d'Alsace ;
Le groupement des producteurs négociants du vignoble alsacien ;
L'association des fermes-auberges du Bas-Rhin ;
L'association des fermes-auberges du Haut-Rhin ;
Le syndicat des horticulteurs du Bas-Rhin ;
Le syndicat des horticulteurs du Haut-Rhin ;
Le syndicat des pépiniéristes d'Alsace ;
Le syndicat des entrepreneurs des territoires du Bas-Rhin,

D'une part, et

L'union régionale d'Alsace des syndicats CFDT ;
L'union régionale d'Alsace des syndicats CFTC ;
L'union régionale d'Alsace des syndicats CGT ;
L'union départementale des syndicats CGT-FO du Bas-Rhin ;
Le syndicat des cadres d'exploitations agricoles, sections du Bas-Rhin et du Haut-Rhin,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dans l'article 2 « Régime de prévoyance obligatoire », au deuxième alinéa « Garantie. – Incapacité de travail », les termes :

- « Ces indemnités journalières complémentaires sont versées :
- sans délai de carence, en cas d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle ;
 - à compter du 4^e jour d'arrêt de travail, en cas de maladie ou d'accident de la vie privée,

de sorte que l'indemnisation globale perçue par le salarié (indemnisation du régime de base comprise) soit égale à 90 % du salaire brut du salarié pendant 90 jours, puis 75 % de ce même salaire tant que dure le versement des indemnités journalières légales. »

sont remplacés par :

- « Ces indemnités journalières complémentaires sont versées à compter :
- du 1^{er} jour d'arrêt de travail en cas d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle ;
 - du 4^e jour d'arrêt de travail, en cas de maladie ou d'accident de la vie privée,

de sorte que l'indemnisation complémentaire aux indemnités journalières versées par la caisse de mutualité sociale agricole ou par les caisses assurances accidents agricoles soit égale à :

- 40 % de la rémunération brute limitée au plafond de sécurité sociale et 90 % de la rémunération brute comprise entre deux et quatre fois ledit plafond pendant 90 jours ;
- 25 % de la rémunération brute limitée au plafond de sécurité sociale et 75 % de la rémunération brute comprise entre deux et quatre fois ledit plafond après 90 jours et tant que dure le versement des indemnités journalières légales. »

Article 2

Les autres articles et conditions de l'accord collectif de prévoyance du 17 décembre 2007 et des avenants n° 1 du 30 juin 2009 et n° 2 du 15 octobre 2009 à l'accord précité ne sont pas modifiés.

Article 3

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2011.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Schiltigheim, le 4 novembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 8422. – **EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES**
(Alsace)

(14 février 2008)

(Etendue par arrêté du 16 mars 2009,
Journal officiel du 25 mars 2009)

AVENANT N° 6 DU 4 NOVEMBRE 2010

NOR : *AGRS1197015M*

IDCC : 8422

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Bas-Rhin ;
La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Haut-Rhin ;
La fédération des maraîchers d'Alsace ;
L'association des viticulteurs d'Alsace ;
Le syndicat des pépiniéristes viticoles ;
Le groupement des producteurs négociants du vignoble alsacien ;
L'association des fermes auberges du Bas-Rhin ;
L'association des fermes auberges du Haut-Rhin ;
Le syndicat des horticulteurs du Bas-Rhin ;
Le syndicat des horticulteurs du Haut-Rhin ;
Les entrepreneurs des territoires du Bas-Rhin ;
Les entrepreneurs des territoires du Haut-Rhin ;
Le syndicat des pépiniéristes d'Alsace,

D'une part, et

L'union régionale d'Alsace des syndicats CFDT ;
L'union régionale d'Alsace des syndicats CFTC ;
L'union départementale du Haut-Rhin des syndicats CGT-FO ;
Le syndicat des cadres d'exploitations agricoles, section du Bas-Rhin et du Haut-Rhin,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe II de la convention collective des exploitations et entreprises agricoles de la région Alsace sont complétées comme suit.

ANNEXE II-1

**Tableau de concordance du personnel de production horticole-pépinières
Convention collective d'Alsace**

ANCIENNE CLASSIFICATION HORTICOLE-PÉPINIÈRES		NOUVELLE CLASSIFICATION		
Manœuvre	Coef. 100	Emploi d'exécution (moins de 6 mois d'ancienneté continue)	Niveau I	Echelon 1
Manœuvre	Coef. 105	Emploi d'exécution (plus de 6 mois d'ancienneté continue)	Niveau I	Echelon 2
Ouvrier débutant (CAPA)	Coef. 120	Emploi d'exécution	Niveau I	Echelon 3
Ouvrier (CAPA)	Coef. 120	Emploi spécialisé	Niveau II	Echelon 1
Ouvrier (BEPA)	Coef. 120	Emploi spécialisé	Niveau II	Echelon 2
Ouvrier spécialisé débutant (BTA, BP, bac pro)	Coef. 130	Emploi qualifié	Niveau III	Echelon 1
Ouvrier spécialisé (BTA, BP, bac pro)	Coef. 130	Emploi qualifié	Niveau III	Echelon 2
Ouvrier qualifié	Coef. 150	Emploi hautement qualifié	Niveau IV	Echelon 1
Ouvrier hautement qualifié *	Coef. 170	Emploi hautement qualifié	Niveau IV	Echelon 2
Chef d'équipe, agent de surveillance *	Coef. 190	Emploi hautement qualifié	Niveau IV	Echelon 2
		Technicien	Niveau V	Echelon 1
		Technicien	Niveau V	Echelon 2
		Agent de maîtrise	Niveau V	Echelon 2
		Technicien	Niveau VI	
		Agent de maîtrise	Niveau VI	
Cadre 3 ^e groupe	Indice 225, 250	Cadre	Niveau VII	
Cadre 2 ^e groupe	Indice 280, 300	Cadre	Niveau VIII	
Cadre 1 ^{er} groupe	Indice 350	Cadre	Niveau IX	
(*) Remarque importante : ces niveaux d'emploi peuvent être classés au niveau V après concertation entre l'employeur et le salarié dès lors que le salarié exerce effectivement l'emploi correspondant et en particulier une fonction hiérarchique d'encadrement.				

ANNEXE II-2

**Tableau de concordance du personnel de bureau horticole-pépinières
Convention collective d'Alsace**

ANCIENNE CLASSIFICATION HORTICOLE-PÉPINIÈRES		NOUVELLE CLASSIFICATION		
Dactylo débutant	Coef. 120	Emploi d'exécution	Niveau I	Echelon 3
Sténodactylo débutant	Coef. 130	Emploi spécialisé	Niveau II	Echelon 1
Aide-comptable débutant	Coef. 130	Emploi spécialisé	Niveau II	Echelon 1
Dactylo confirmé	Coef. 130	Emploi spécialisé	Niveau II	Echelon 2
Sténodactylo confirmé	Coef. 150	Emploi qualifié	Niveau III	Echelon 1
Aide-comptable confirmé	Coef. 150	Emploi qualifié	Niveau III	Echelon 1
Secrétaire	Coef. 190	Emploi qualifié	Niveau III	Echelon 2
Comptable, secrétaire confirmé	Coef. 200	Emploi hautement qualifié	Niveau IV	Echelon 1
Secrétaire de direction *	Coef. 250	Emploi hautement qualifié	Niveau IV	Echelon 2
Chef de service *	Coef. 280	Emploi hautement qualifié	Niveau IV	Echelon 2
		Technicien	Niveau V	Echelon 1
		Technicien	Niveau V	Echelon 2
		Agent de maîtrise	Niveau V	Echelon 2
		Technicien	Niveau VI	
		Agent de maîtrise	Niveau VI	
		Cadre	Niveau VII	
		Cadre	Niveau VIII	
		Cadre	Niveau IX	
(*) Remarque importante : ces niveaux d'emploi peuvent être classés au niveau V après concertation entre l'employeur et le salarié dès lors que le salarié exerce effectivement l'emploi correspondant et en particulier une fonction hiérarchique d'encadrement.				

Article 2

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 3

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Schiltigheim, le 4 novembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165110060-000111

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
