

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

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

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

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2011/11 DU 9 AVRIL 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 ...	112

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2011/11

AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Automobile (services) : accord du 22 décembre 2010 relatif aux versements au FPSPP	4
Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie : accord du 8 décembre 2010 relatif au régime de prévoyance	6
Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie : accord du 8 décembre 2010 relatif au protocole technique et financier du régime de prévoyance.....	26
Boucherie, boucherie-charcuterie (triperie) : avenant n° 23 du 12 janvier 2011 relatif aux salaires pour l'année 2011	33
Boucherie, boucherie-charcuterie (triperie) : avenant n° 24 du 12 janvier 2011 relatif à la garantie rente éducation	36
Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) : avenant n° 98 du 12 janvier 2011 relatif aux salaires pour l'année 2011	38
Charcutières (industries) : accord du 7 décembre 2010 relatif aux modalités de fonctionnement de la commission paritaire de validation des accords d'entreprise.....	40
Chimie (industries) : accord du 26 janvier 2011 relatif aux salaires minima et à la valeur du point pour l'année 2011	43
Dentaires (laboratoires de prothèse) : accord « Salaires » du 4 février 2011	47
Edition phonographique : avenant n° 4 du 2 décembre 2010 à l'accord du 15 avril 2006 relatif à la formation professionnelle	49
Hôtels, cafés, restaurants : avenant « Salaires » n° 13 du 12 janvier 2011	51
Métallurgie (Cher) : accord du 24 janvier 2011 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1 ^{er} janvier 2011	53
Métallurgie (Cher) : accord du 25 janvier 2011 relatif aux rémunérations effectives garanties au 1 ^{er} janvier 2011	57
Métallurgie (Drôme et Ardèche) : avenant n° 52 du 14 janvier 2011 relatif aux salaires et à la prime de panier au 1 ^{er} janvier 2011	60
Métallurgie (Eure) : accord du 6 janvier 2011 relatif aux salaires et à la prime de panier pour l'année 2011	64
Métallurgie (Haute-Vienne et Creuse) : avenant du 16 décembre 2010 relatif à la période d'essai, à l'indemnité de licenciement et à la retraite	67
Métallurgie (Le Havre) : accord du 25 janvier 2011 relatif aux salaires et à la prime de panier pour l'année 2011	74
Métallurgie (Loir-et-Cher) : accord du 6 janvier 2011 relatif aux salaires et à l'indemnité de panier pour l'année 2011	79
Métallurgie (Meurthe-et-Moselle) : accord du 3 février 2011 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2011	87
Métallurgie (Midi-Pyrénées) : accord du 13 janvier 2011 relatif aux taux effectifs garantis pour l'année 2011	89
Métallurgie (Midi-Pyrénées) : accord du 13 janvier 2011 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la prime de vacances	91
Métallurgie (Savoie) : accord du 4 février 2011 relatif aux salaires pour l'année 2011	94

	Pages
Métallurgie (Vienne) : avenant du 24 janvier 2011 relatif aux salaires pour l'année 2011	98
Pâtisserie : avenant n° 73 du 18 janvier 2011 relatif aux salaires au 1 ^{er} janvier 2011	100
Pompes funèbres : accord du 27 janvier 2011 relatif aux salaires au 1 ^{er} janvier 2011	102
Retraite complémentaire (institutions) : accord du 21 janvier 2011 relatif aux salaires pour l'année 2011.....	104
Télécommunications : accord du 27 janvier 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011	106
Travail temporaire (entreprises) : avenant n° 1 du 3 décembre 2010 à l'accord du 10 décembre 2009 relatif au FPSPP	108
Travaux publics (Lorraine [ouvriers]) : accord du 6 janvier 2011 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2011.....	110

Brochure n° 3034

Convention collective nationale
IDCC : 1090. – SERVICES DE L'AUTOMOBILE
(Commerce et réparation de l'automobile,
du cycle et du motocycle
Activités connexes
Contrôle technique automobile
Formation des conducteurs)

ACCORD DU 22 DÉCEMBRE 2010
RELATIF AUX VERSEMENTS AU FONDS PARITAIRE DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

NOR : ASET1150323M
IDCC : 1090

Entre :

Le CNPA ;

La FFC ;

La FNAA ;

La FNCRM ;

L'UNIDEC ;

Les professionnels du pneu ;

Le GNESA,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

La CSNVA ;

La FGMM CFDT ;

La FTM CGT,

D'autre part,

Vu la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, et particulièrement son article 18 portant création d'un article L. 6332-19 du code du travail ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009, et particulièrement son article 25 ;

Vu l'avenant du 5 octobre 2009 à l'accord ci-dessus ;

Considérant ainsi le versement à effectuer par l'ANFA, OPCA de la branche des services de l'automobile, pour l'année 2011, sur les rémunérations 2010, au profit du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;

Considérant les possibilités de répartition déterminées par l'article L. 6332-19 du code du travail,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les sommes visées aux 1° et 2° de l'article L. 6332-19 du code du travail sont respectivement déterminées, pour 2011, de la façon suivante.

a) Entreprises de 10 salariés et plus

Au titre du plan de formation, se traduisant par le versement à l'ANFA dans son appel au 28 février 2011, auprès des entreprises visées, d'une contribution, sur les salaires versés en 2010 :

- de 0,09 % pour les entreprises dont l'effectif était compris entre 10 salariés et moins de 20 salariés au 31 décembre 2010 ;
- de 0,12 % pour les entreprises dont l'effectif était au moins égal à 20 salariés au 31 décembre 2010.

Ce versement est imputable sur la participation à la formation continue de l'entreprise.

Le solde, au titre de la professionnalisation, par prélèvement sur les sommes collectées par l'ANFA, sur ce régime, auprès des entreprises de 10 salariés et plus relevant du champ de la convention collective nationale des services de l'automobile.

b) Entreprises de moins de 10 salariés

100 % au titre du plan de formation, par prélèvement intégral sur les sommes collectées par l'ANFA à ce titre sur les entreprises de moins de 10 salariés relevant du champ de la convention collective nationale des services de l'automobile.

Article 2

Les répartitions visées à l'article 1^{er} sont tacitement reconductibles.

Article 3

Le présent accord fera l'objet dans les meilleurs délais des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Suresnes, le 22 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3051

Convention collective nationale
IDCC : 567. – BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVREURIE
ET ACTIVITÉS QUI S'Y RATTACHENT

ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2010
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1150327M
IDCC : 567

PRÉAMBULE

Conformément à l'article 27 de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, les partenaires sociaux se sont réunis pour réétudier les conditions de la mutualisation du régime de prévoyance conventionnel.

Conscients de la nécessité d'élargir la mutualisation des garanties de prévoyance complémentaire à un plus grand nombre d'entreprises, souvent de petites tailles, relevant de la convention collective susnommée, ils réaffirment à travers le présent accord leurs engagements pris le 12 décembre 1995, le 21 mai 2001 et le 26 janvier 2005 afin d'assurer une couverture de prévoyance collective obligatoire à l'ensemble du personnel au niveau de la branche.

Le présent accord paritaire annule et remplace les dispositions de l'accord paritaire du 26 janvier 2005 dès son entrée en vigueur.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés cadres et non cadres des entreprises et établissements entrant dans le champ d'application visé par l'article 1^{er} des dispositions générales (modifié par l'accord du 12 juin 1996), de la convention collective nationale du 5 juin 1970 de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent.

Article 2

Modalités d'adhésion des assurés

Sont immédiatement admis dans l'assurance les salariés sous contrat de travail à la date d'effet de l'adhésion de l'entreprise au régime conventionnel qui remplissent les conditions prévues à l'article 1^{er}.

Les salariés en arrêt de travail (soit en incapacité temporaire de travail, en mi-temps thérapeutique, en invalidité, en incapacité permanente professionnelle ou encore en état de dépendance) au jour de la prise d'effet du contrat conclu par le souscripteur doivent être déclarés à l'organisme assureur à cette date.

Pour les salariés embauchés postérieurement à la prise d'effet du contrat conclu par l'entreprise, leur affiliation prend effet à leur date d'embauche sous réserve d'avoir fait l'objet d'une déclaration dans les 3 mois suivant leur date d'embauche pour la prévoyance, et dans un délai de 15 jours pour la garantie dépendance.

Article 3

Conséquences de la suspension du contrat de travail sur les garanties

1. En cas de suspension du contrat de travail ne donnant pas lieu au maintien total ou partiel de la rémunération ou à une indemnisation par un organisme assureur

Pour les salariés dont la suspension du contrat de travail ne donne pas lieu au maintien total ou partiel de la rémunération par l'employeur ou à une indemnisation complémentaire financée pour tout ou partie par l'employeur et versée directement par lui ou pour son compte par un organisme assureur (notamment les cas de congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, congé parental d'éducation, congé de soutien familial, congé sans solde... et tout autre congé considéré par la législation du travail comme un cas de suspension du contrat de travail non rémunéré), le bénéfice des garanties est suspendu.

2. En cas de suspension du contrat de travail donnant lieu au maintien total ou partiel de la rémunération par l'employeur ou à une indemnisation par un organisme assureur

Pour les salariés dont la suspension du contrat de travail donne lieu à un maintien, total ou partiel, de salaire, ou au versement d'une indemnisation complémentaire financée au moins pour partie par l'employeur, et directement versée par ce dernier ou pour son compte par un organisme assureur, le bénéfice des garanties est maintenu.

Dans ce cas, la contribution de l'employeur est maintenue pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée et le salarié doit acquitter la part salariale de la cotisation, sauf dans le cas d'exonération de la cotisation intervenant :

Au titre du régime de prévoyance :

- à l'issue d'une période de 90 jours continus ou pendant la durée légale du congé maternité, sous réserve que les salariés ne perçoivent plus de rémunération.

Au titre de la garantie dépendance :

- dès le versement de la rente dépendance totale ou partielle à l'assuré.

Article 4

Garantie capital décès

Article 4.1

Capital décès

La garantie décès s'applique à l'ensemble du personnel à l'exception des cadres, articles 4 et 4 *bis*. En cas de décès du salarié non cadre, quelle qu'en soit la cause, ou à la date à laquelle il est reconnu par la sécurité sociale en état d'invalidité de 3^e catégorie ou atteint d'une incapacité permanente professionnelle d'un taux de 100 % (état d'IAD : invalidité absolue et définitive), il est versé au profit d'un ou de plusieurs bénéficiaires tels que définis à l'article 4.2 ci-après, en une seule fois, un capital décès égal à 100 % du salaire brut annuel de référence, tranches A et B.

Le versement du capital décès par anticipation en cas d'IAD ou d'IPP d'un taux de 100 % met fin à la garantie décès.

Le décès postérieur ou simultané du conjoint non remarié ou du concubin non marié ou du partenaire du salarié lié par un pacte civil de solidarité, avant son 60^e anniversaire, et alors qu'il reste des enfants à charge, entraîne le versement d'une allocation d'orphelin au profit de ces derniers égale à 10 % du salaire brut annuel de référence, tranches A et B.

Article 4.2

Dévolution du capital décès

Les bénéficiaires du capital dû par l'organisme assureur lors du décès de l'assuré sont la ou (les) personne(s) ayant fait l'objet d'une désignation écrite et formelle de la part de l'assuré auprès de l'organisme assureur, dans les conditions définies ci-après :

En cas de pluralité de bénéficiaires de même rang et de prédécès de l'un ou de plusieurs d'entre eux, la part du capital lui (leur) revenant est répartie entre les autres bénéficiaires au prorata de leur part respective.

En l'absence de désignation expresse ou en cas de prédécès de tous les bénéficiaires, le capital est attribué suivant l'ordre de priorité ci-après :

- au conjoint survivant non divorcé, ni séparé de corps judiciairement, à défaut, au concubin ou au partenaire de Pacs (ceux-ci ayant toujours cette qualité au jour du décès) ;
- à défaut, aux descendants vivants ou représentés ;
- à défaut, aux ascendants ;
- à défaut, aux héritiers selon les règles de la dévolution successorale.

En cas d'invalidité absolue et définitive, le bénéficiaire des capitaux est l'assuré lui-même.

Les bénéficiaires des allocations orphelins (double effet) sont les enfants à charge tels que définis à l'article 14.4 « Définition des enfants à charge ».

Article 5

Rente d'éducation et rente de conjoint

Les garanties rente d'éducation et rente de conjoint s'appliquent à l'ensemble du personnel cadre et non cadre. Les entreprises ou établissements ont obligation de faire bénéficier leurs salariés de ces garanties dans les conditions ci-dessous.

Article 5.1

Garantie rente d'éducation

1. Rente d'éducation

En cas de décès, quelle qu'en soit la cause, du salarié cadre ou non cadre, ou, à la date à laquelle il est reconnu par la sécurité sociale en état d'invalidité de troisième catégorie ou atteint d'une incapacité permanente professionnelle d'un

taux de 100 % (état d'IAD : invalidité absolue et définitive), il est versé en complément du capital décès, au profit de chaque enfant à charge, une rente temporaire dont le montant est égal à :

- jusqu'au 12^e anniversaire : 8 % du salaire brut annuel de référence, tranches A et B ;
- du 12^e au 18^e anniversaire : 10 % du salaire brut annuel de référence, tranches A et B ;
- du 18^e au 28^e anniversaire : 15 % du salaire brut annuel de référence, tranches A et B.

2. Rente orphelin

Cette rente est doublée pour les orphelins de père et de mère.

La rente est viagère si l'enfant à charge tel que défini à l'article 14.4 du présent accord est reconnu invalide avant son 26^e anniversaire et titulaire de la carte d'invalidité civile prévue par l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles.

Le versement des rentes d'éducation par anticipation en cas d'IAD ou d'IPP d'un taux de 100 % met fin à la garantie.

3. Rente de conjoint substitutive (en lieu et place de la rente d'éducation)

Lorsque le salarié cadre ou non cadre décédé n'a pas d'enfant à charge, il est versé au conjoint survivant (ou par extension, au concubin ou au partenaire de Pacs), en lieu et place de la rente d'éducation, une rente temporaire de conjoint dont le montant est fixé à 5 % du salaire de référence, tranches A et B.

La rente est versée au conjoint, au concubin ou partenaire de Pacs survivant, dès le décès ou la constatation de l'invalidité absolue et définitive de l'assuré, et ce jusqu'à la liquidation totale de la pension de retraite du bénéficiaire pour une durée minimale de 5 ans.

Article 5.2

Garantie rente de conjoint

En cas de décès, quelle qu'en soit la cause, du salarié cadre ou non cadre, ou, à la date à laquelle il est reconnu par la sécurité sociale en état d'invalidité de troisième catégorie ou atteint d'une incapacité permanente professionnelle d'un taux de 100 % (état d'IAD : invalidité absolue et définitive), il est versé au conjoint survivant non divorcé ni séparé de corps judiciairement (ou par extension au concubin ou au partenaire de Pacs) à la date du décès, jusqu'à la liquidation totale de la pension de retraite sécurité sociale, pour une durée minimale de 5 ans, une rente temporaire annuelle égale à 10 % du salaire brut annuel de référence, tranches A et B.

Le versement de la rente de conjoint par anticipation en cas d'IAD ou d'IPP d'un taux de 100 % met fin à la garantie.

Article 6

Garantie rente handicap

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive (IAD) du salarié cadre ou non cadre, il est versé à chacun des enfants handicapés à charge du salarié sous réserve de la reconnaissance de l'état de handicap (constatée par le médecin-conseil de l'organisme assureur) une rente viagère d'un montant fixé à 500 € par mois.

Les bénéficiaires sont le ou les enfants handicapés à charge du salarié, reconnus comme tels à la date du décès ou de la constatation de l'IAD, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs.

L'état de handicap du ou (des) bénéficiaire(s) est l'état limitant son ou (leur) activité ou restreignant sa ou (leur) participation à la vie en société, subie dans son (leur) environnement en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou de plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un poly-handicap ou d'un trouble de santé invalidant.

Article 7

Garantie incapacité temporaire de travail

La garantie s'applique à l'ensemble des salariés cadres et non cadres.

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident, professionnel ou non, indemnisé par la sécurité sociale, il sera versé aux salariés cadres et non cadres ayant une ancienneté minimum de 12 mois dans l'entreprise ou l'établissement, des indemnités journalières dont le montant, y compris les prestations sécurité sociale nettes de CSG et de CRDS et d'un éventuel salaire net (temps partiel ou maintien de salaire conventionnel), aboutira à 100 % du salaire net qu'ils auraient perçu s'ils avaient été en activité (net à payer).

Les prestations seront servies en complément et relais des obligations de maintien de salaire prévues par la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent et cessent notamment dans les cas suivants :

- lors de la reprise du travail à temps complet ;
- du jour de la reprise à temps partiel, sauf préconisation par la sécurité sociale ;
- à la date de cessation du versement des indemnités journalières par la sécurité sociale ;

- lors de la mise en invalidité, ou reconnaissance d'une incapacité permanente professionnelle par la sécurité sociale ;
- au décès du salarié ;
- à la liquidation de la pension de vieillesse sauf cas de cumul emploi-retraite prévu par la législation en vigueur ;

En tout état de cause, les prestations ne peuvent être servies au-delà du 1 095^e jour d'arrêt de travail.

Pour les salariés ne justifiant pas de l'ancienneté nécessaire de 12 mois dans l'entreprise ou l'établissement, leur indemnisation débutera à l'issue d'une franchise fixe de 30 jours continus pour chaque nouvel arrêt de travail. Le montant de l'indemnisation et la cessation de la garantie sont à l'identique de ceux appliqués pour les salariés ayant une ancienneté de 12 mois.

Le financement de cette garantie est à la charge intégrale des salariés.

Article 8

Garantie invalidité-incapacité permanente professionnelle (IPP)

La garantie s'applique à l'ensemble des salariés cadres et non cadres.

En cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale, ou en cas d'incapacité permanente professionnelle d'un taux supérieur à 33 %, il sera versé aux salariés cadres et non cadres une rente complémentaire à celle de la sécurité sociale.

Le montant de la prestation, y compris les prestations nettes de CSG et de CRDS servies par la sécurité sociale et l'éventuel salaire à temps partiel net ou indemnités versées par Pôle emploi, s'élève à :

- invalidité de 1^{re} catégorie telle que déterminée par la sécurité sociale : 60 % du salaire de référence net, tranches A et B ;
- invalidité de 2^e ou 3^e catégorie ou incapacité permanente professionnelle d'un taux égal ou supérieur à 66 %, tels que déterminés par la sécurité sociale : 100 % du salaire de référence net, tranches A et B ;
- incapacité permanente d'un taux compris entre 33 % et moins de 66 %, résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle indemnisée par la sécurité sociale : $R \times 3n / 2$ (R étant la rente d'invalidité versée en cas d'invalidité de 2^e catégorie et n le taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale).

La prestation cesse d'être versée :

- au jour du décès de l'assuré ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension de retraite de l'assuré, servie par la sécurité sociale, sauf cas de cumul emploi-retraite prévu par la législation en vigueur ;
- du jour où cesse le classement de l'assuré en 1^{re}, 2^e ou 3^e catégorie d'invalidité ;
- du jour où le taux d'incapacité permanente professionnelle est devenu inférieur à 33 % en ce qui concerne les rentes dont le taux d'incapacité est compris entre 33 % et 66 % ;
- du jour de la reprise à temps complet ;
- du jour de la reprise de travail à temps partiel, sauf si celle-ci est préconisée par la sécurité sociale pour des raisons thérapeutiques ;
- du jour où l'assuré cesse de percevoir une pension d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle de la sécurité sociale.

Article 9

Garantie dépendance

La garantie s'applique à l'ensemble des salariés cadres et non cadres.

La garantie dépendance OCIRP est une garantie à cotisation définie permettant aux salariés :

- d'ouvrir un compte individuel dépendance ;
- d'acquérir des points tout au long de leur carrière ;
- de conserver ces points à la retraite sans avoir à continuer à cotiser ;
- et de convertir ces points en rente en cas de dépendance totale ou en cas de dépendance partielle.

L'acquisition des points et la transformation des points en rente minimale de 200 € mensuels en remplacement de la reconstitution (60-x) sont réalisées grâce à l'utilisation de valeurs d'acquisition et de valeurs de services.

L'état de dépendance totale reconnu par référence aux deux premiers groupes iso-ressources (GIR 1 et 2) est l'impossibilité médicalement constatée d'accomplir sans l'aide d'une tierce personne certains actes élémentaires et essentiels de la vie courante :

- se nourrir ;
- se déplacer ;
- s'habiller ;
- satisfaire à son hygiène corporelle.

L'état de dépendance partielle est reconnu par référence au 3^e groupe iso-ressources (GIR 3) et par l'impossibilité médicalement constatée d'effectuer deux des quatre actes élémentaires et essentiels de la vie courante définies ci-dessus.

En cas de dépendance totale GIR 1 ou 2 et par l'impossibilité d'effectuer trois des quatre actes de la vie quotidienne, 100 % de la rente est acquise.

En cas de dépendance GIR 3 et par l'impossibilité de réaliser deux des quatre actes de la vie quotidienne, 25 % de la rente est acquise.

Article 10

Taux de cotisation

Considérant que les risques invalidité, IPP et décès constituent, eu égard à l'âge moyen et à l'ancienneté des salariés, des risques majeurs et lourds de conséquences financières, il est décidé par les partenaires sociaux que la cotisation liée à ces risques sera majoritairement financée par l'employeur en contrepartie de la prise en charge intégrale par le salarié de la cotisation liée à la garantie incapacité temporaire de travail.

Ces taux, exprimés en pourcentage du salaire brut, sont répartis comme suit :

(En pourcentage.)

	EMPLOYEUR		SALARIÉ		TOTAL	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès (sauf cadre)	0,10	0,10			0,10	0,10
Incapacité temporaire			0,23	0,38	0,23	0,38
Invalidité	0,30	0,49			0,30	0,49
Rente d'éducation	0,10	0,10	0,05	0,05	0,15	0,15
Rente de conjoint	0,07	0,07	0,04	0,04	0,11	0,11
Rente handicap	0,02	0,02	0,01	0,01	0,03	0,03
Dépendance	0,19	0,19	0,19	0,19	0,38	0,38
Total	0,78	0,97	0,52	0,67	1,30	1,64

Article 11

Gestion du régime conventionnel

Le présent article vaut adhésion des entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent auprès de :

- l'union nationale de prévoyance de la mutualité française, organisme relevant du livre II du code de la mutualité, ci-après dénommée UNPMF, assureur des garanties décès, incapacité temporaire de travail, invalidité, incapacité permanente professionnelle ;
- l'organisme commun des institutions de rente et de prévoyance, union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, ci-après dénommé OCIRP, assureur des garanties rente d'éducation, rente temporaire de conjoint, rente handicap et garantie dépendance.

Afin de fixer les relations avec les organismes assureurs ci-avant désignés, les partenaires sociaux signeront un « Contrat de garanties collectives », ce dernier étant annexé au présent accord.

L'adhésion des entreprises ou établissements relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent au régime de prévoyance et l'affiliation des salariés auprès des organismes désignés ont un caractère obligatoire et résultent du présent accord.

Toutefois, dans un délai de 6 mois après la date d'effet du présent accord, les entreprises qui ont souscrit un contrat de prévoyance auprès d'un autre organisme assureur avant la date d'effet du présent accord peuvent conserver leur contrat sous réserve, d'une part, que le contrat garantisse les mêmes risques à un niveau de prestations strictement supérieur, apprécié risque par risque et, d'autre part, que la couverture de ces risques soit financée par des cotisations salariales d'un niveau au plus équivalant à celui des cotisations prévues pour le régime mis en place par le présent accord.

La notice d'information établie par l'UNPMF, pour son propre compte et pour celui de l'OCIRP pour les garanties rente d'éducation, rente temporaire de conjoint, rente handicap et dépendance, est obligatoirement remise aux salariés par l'intermédiaire de leur employeur conformément aux dispositions de l'article 12 de la loi Evin n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Article 12

Reprise des encours

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 et de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001, les salariés des entreprises ayant régularisé leur adhésion auprès des organismes assureurs sont garantis à la date d'effet du présent accord pour les prestations suivantes :

- soit l'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt de travail en l'absence d'un précédent organisme assureur ;

- soit les revalorisations futures portant sur les indemnités journalières (relais mensualisation), rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle, rentes d'éducation ou de conjoint en cours de service versées par le précédent assureur ;
- soit l'éventuel différentiel en cas d'indemnisation moindre au titre des garanties décès prévues en vertu d'un précédent contrat de prévoyance collective conclu par le souscripteur et ce pour les salariés dont le contrat de travail n'est pas rompu ;
- soit la poursuite des garanties décès, rente d'éducation, rente temporaire de conjoint et rente handicap aux bénéficiaires d'indemnités journalières ou de rentes que leur contrat de travail soit rompu ou non (sauf à ce que le contrat d'assurance antérieur prévoit ce maintien en cas de résiliation).

L'organisme assureur calculera, le cas échéant, la surcotisation nécessaire à la constitution des provisions correspondantes.

Cette surcotisation ne sera pas appelée au niveau de la branche pour une durée de 3 ans à compter de la date d'effet de l'accord paritaire du 8 décembre 2010.

A l'issue de cette période, l'organisme assureur effectuera une réévaluation de la prise en charge des risques en cours afin de sauvegarder l'équilibre technique du régime conventionnel et constituer les provisions correspondantes.

Article 13

Portabilité des garanties en cas de rupture du contrat de travail

Conformément à l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008, modifié par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009, les garanties du régime de prévoyance sont maintenues en faveur des anciens salariés ayant vu leur contrat de travail interrompu et ce dans les conditions définies ci-après.

Les anciens salariés (licenciements à titre individuel ou pour un motif économique, rupture conventionnelle, fin de contrat à durée déterminée, démission pour motif légitime, rupture de contrat d'apprentissage ou de professionnalisation), à l'exception de ceux ayant commis une faute lourde, peuvent bénéficier du maintien des garanties du contrat souscrit par leur ancien employeur et appliqué dans l'entreprise, sous réserve que la rupture ou fin effective de leur contrat de travail (terme du délai de préavis) ouvre droit à indemnisation par le régime chômage et que les droits à prestations du régime de prévoyance aient été ouverts chez leur dernier employeur.

Les anciens salariés conserveront le bénéfice des garanties prévoyance appliquées dans leur ancienne entreprise pendant leur période de chômage indemnisée par l'assurance chômage pour des durées égales à la durée de leur dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois de couverture, à compter de la date de cessation du contrat de travail. Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits au régime de prévoyance aient été ouverts chez le dernier employeur.

Le salarié a la possibilité de renoncer au maintien de ces garanties. S'il entend y renoncer, cette renonciation qui est définitive concerne l'ensemble des garanties et doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

Le dispositif de portabilité entre en application dès le lendemain de la date de rupture ou de cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié doit justifier d'une durée minimale de 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise car un seul mois entier travaillé donne droit à 1 mois de portabilité. Ce dernier est tenu de fournir un justificatif attestant de l'ouverture de ses droits à indemnisation chômage : à défaut, il ne pourra bénéficier du maintien de ses garanties dans les conditions prévues au présent accord.

Il s'engage également à informer son employeur de la reprise d'une activité professionnelle ou de la cessation de l'indemnisation au titre de l'assurance chômage intervenant pendant la période de maintien des garanties. La reprise d'une activité professionnelle et la cessation du versement d'allocations au titre de l'assurance chômage entraîne cessation du maintien des garanties.

Le financement du maintien de ces garanties est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les proportions et dans les conditions applicables aux salariés de l'entreprise en activité.

Article 14

Dispositions générales

Article 14.1

Salaire de référence

Salaire servant de base au calcul des prestations

Pour les prestations incapacité temporaire de travail et invalidité, incapacité permanente professionnelle tant que dure le contrat de travail, le salaire de référence servant au calcul des prestations est le salaire net à payer que le salarié aurait perçu en activité.

Pour le calcul des prestations incapacité temporaire de travail, après rupture du contrat de travail, des prestations invalidité et incapacité permanente professionnelle, le salaire de référence correspond à la moyenne de la partie fixe de la rémunération nette des 12 mois d'activité pleine précédant l'arrêt de travail, complétée par les primes, allocations,

heures supplémentaires et autres éléments variables perçus au cours de la même période, à l'exception des primes et gratifications à caractère exceptionnel et bénévole.

Pour le calcul des prestations décès, rente d'éducation, rente handicap et rente conjoint, le salaire de référence correspond à la moyenne de la partie fixe de la rémunération brute des 12 mois d'activité pleine précédant l'arrêt de travail ou le décès, complété par les primes, allocations, heures supplémentaires et autres éléments variables perçus au cours de la même période, à l'exception des primes et gratifications à caractère exceptionnel et bénévole.

Si le salarié décédé n'a pas l'ancienneté des 12 mois d'activité dans l'entreprise, le salaire de référence, pour le calcul des prestations, est reconstitué sur une base annuelle en se référant à la période effective d'emploi précédant l'arrêt de travail, ou le décès en tenant compte de tous les éléments annuels de rémunération (primes incluses).

Pour les salariés à temps partiel, le salaire pris en compte correspond à la durée effective de travail et n'est pas reconstitué sur la base d'un temps plein.

Salaire servant de base au calcul des cotisations

Le salaire retenu est composé, dans la limite des tranches indiquées ci-après :

- la tranche A des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut limitée au plafond annuel de la sécurité sociale ;
- la tranche B des rémunérations perçues : partie du salaire annuel brut comprise entre le plafond de la tranche A et quatre fois ce plafond.

Ce salaire comprend, éventuellement, les rémunérations variables supplémentaires, régulièrement perçues (13^e mois, prime de vacances...) au cours de l'année civile d'assurance, à l'exclusion des primes à périodicité plus longue que l'année (prime de départ à la retraite...).

En cas d'arrêt de travail d'un assuré suite à une maladie ou à un accident ou de la reconnaissance de ce dernier en état de dépendance, la cotisation due au titre de l'intéressé a pour base de calcul le salaire annuel brut reconstitué versé par l'employeur à l'assuré.

Le salaire annuel brut de base est celui déclaré par le souscripteur aux organismes sociaux, à l'exclusion des indemnités versées au départ du salarié de l'entreprise.

Article 14.2

Revalorisation

Les indemnités journalières, rentes d'invalidité et rentes d'incapacité permanente professionnelle sont revalorisées au 1^{er} janvier et au 1^{er} juillet de chaque année selon l'évolution du point de retraite AGIRC tant que le contrat de travail est maintenu.

Les rentes d'éducation, rentes de conjoint et rentes handicap : les coefficients et la périodicité des revalorisations à appliquer aux prestations en cours de service sont fixés par le conseil d'administration de l'union OCIRP, sous réserve des dispositions prévues en cas de résiliation du souscripteur et selon les modalités définies par le dernier règlement général OCIRP en vigueur, afférent à la garantie rente d'éducation, rente de conjoint et rente dépendance.

La garantie dépendance : les garanties acquises et la rente en cours de service sont revalorisées annuellement suivant la progression de la valeur de service de l'unité de dépendance fixée chaque année par le conseil d'administration.

Article 14.3

Exclusions

D'une façon générale, les organismes assureurs ne prennent pas en charge les risques résultant :

- du fait intentionnel de l'assuré provoquant une incapacité temporaire ou permanente ;
- du fait d'une guerre étrangère à laquelle la France serait partie, sous réserve des conditions qui seraient déterminées par la législation à venir ;
- du fait de guerres civiles ou étrangères dès lors que l'assuré y prend une part active ;
- du fait de sinistres survenus à la suite des effets directs ou indirects d'explosion, de dégagement de chaleur, d'irradiation provenant de transmutations de noyaux atomiques ;
- de l'homicide volontaire ou de la tentative d'homicide volontaire de l'assuré par le bénéficiaire ayant fait l'objet d'une condamnation pénale ;
- d'un acte volontaire effectué sous l'emprise de l'ivresse si le taux d'alcoolémie est supérieur à la limite fixée par le code de la route, de l'utilisation de drogues, de stupéfiants non prescrits médicalement.

La garantie dépendance ne couvre pas les conséquences directes ou indirectes :

- des tentatives de suicide ;
- des accidents, blessures, mutilations ou maladies provoqués intentionnellement par l'assuré, son représentant, ou un membre de sa famille ;
- de l'usage de stupéfiants, tranquillisants ou de produits toxiques non ordonnés médicalement ;
- de l'alcoolisme aigu ou chronique ;
- de la transmutation du noyau de l'atome, directement ou indirectement ;

- de guerres civiles ou étrangères, d'émeutes, d'insurrections, d'attentats, de rixes, d'actes de terrorisme dans lesquels l'assuré a pris une part active, sauf cas de légitime défense ou d'assistance à personne en danger ;
- de risques aériens se rapportant à des compétitions, démonstrations, acrobaties, tentatives de records, raids, vols d'essai, vols sur prototype, vols effectués avec un deltaplane ou un engin ULM, sauts effectués avec un élastique, un parachute ou un parapente, ou avec tout autre matériel équivalent, s'ils ne sont pas homologués ;
- de risques provenant de l'usage de véhicules à moteur, encourus à l'occasion de compétitions, ou de rallyes de vitesse, ou de la consommation de boissons alcoolisées, constatée par un taux d'alcool supérieur à la norme admise par la législation en vigueur.

Article 14.4

Enfants à charge. – Définition

Au titre de la garantie décès

Sont considérés comme à charge les enfants âgés de moins de 16 ans, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs ou recueillis, dont l'assuré pourvoit aux besoins et assume la charge effective et permanente de leur entretien ou pour lesquels l'assuré verse une pension alimentaire constatée judiciairement ou déduite fiscalement.

Sont également concernés les enfants de moins de 28 ans :

- qui poursuivent leurs études et peuvent en justifier par un certificat de scolarité avec, s'ils sont âgés de plus de 20 ans, mention de leur appartenance à un régime de sécurité sociale des étudiants (art. L. 381-3 et suivants du code de la sécurité sociale) ;
- qui sont en apprentissage et perçoivent une rémunération mensuelle inférieure à 55 % du Smic mensuel ; dans ce cas, ils doivent fournir une copie du contrat d'apprentissage et leurs bulletins de salaire ;
- qui, par suite d'infirmité ou de maladie incurable, sont atteints d'une incapacité permanente d'un taux égal ou supérieur à 80 % au sens de l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles.

Au titre de la garantie rente d'éducation

Sont considérés comme enfants à charge, indépendamment de la position fiscale, les enfants de l'assuré, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs ou reconnus :

- jusqu'à leur 17 ans révolus, sans condition ;
- à partir de leur 18^e anniversaire jusqu'à leur 28^e anniversaire sous condition, soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant, d'une part, des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation et, d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrits auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un ESAT en tant que travailleurs handicapés ;
- sans limitation de durée en cas d'invalidité, reconnue avant le 26^e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation spécifique aux personnes handicapées (allocation d'enfant handicapé ou d'adulte handicapé) et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile, sous réserve d'être âgés de moins de 26 ans à la date du décès du parent assuré.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions exposées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables ainsi que les enfants recueillis (c'est-à-dire ceux du conjoint, de l'ex-conjoint éventuel ou du concubin ou partenaire lié par un Pacs de l'assuré décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire).

Article 14.5

Conjoint et concubin. – Définition

On entend par conjoint l'époux ou l'épouse du salarié non divorcé, ni séparé de corps judiciairement.

On entend par concubin la personne vivant en couple avec une autre personne dans le cadre d'une union de fait au sens de l'article 515-8 du code civil, s'il peut être prouvé que sa durée est d'au moins 1 an. Cette durée n'est pas exigée si un enfant reconnu des deux parents est né de l'union.

On entend par pacsé la personne ayant conclu avec une autre personne une convention solennelle (pacte civil de solidarité) ayant pour but d'organiser leur vie commune (art. 515-1 du code civil). Les signataires d'un Pacs sont désignés par le terme de partenaire.

Article 15

Suivi du régime de prévoyance

Les signataires du présent accord décident que le suivi et la mise en œuvre du présent régime de prévoyance sera fait par la commission paritaire nationale.

A cet effet, l'UNPMF lui communiquera, chaque année, les documents financiers ainsi que leur analyse commentée, nécessaires à ses travaux, au plus tard le 30 juin suivant la clôture de l'exercice, ainsi que les informations et documents complémentaires qui pourraient s'avérer utiles.

Enfin, en application de l'article L. 912-1 de la loi n° 94-678 du 8 août 1994, les conditions et modalités de la mutualisation des risques et le « contrat de garanties collectives » conclu avec les organismes désignés seront réexaminés, conformément à ce qui est prévu par l'article 27 de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent.

A cette fin, la commission paritaire nationale se réunira spécialement au plus tard 6 mois avant l'échéance.

Article 16

Effet. – Durée. – Résiliation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1^{er} janvier 2011.

Dans l'hypothèse où le « contrat de garanties collectives » serait résilié à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, les partenaires sociaux se réuniront pour trouver une solution de remplacement.

A défaut, le présent accord cesserait de s'appliquer à la date d'effet de la résiliation.

En cas de dénonciation de l'accord paritaire ou en cas de changement des organismes assureurs désignés, les garanties décès seront maintenues aux bénéficiaires de rente d'incapacité ou d'invalidité par les organismes débiteurs de ces rentes.

La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est au moins égale à celle définie au contrat de garanties collectives annexé au présent accord.

La revalorisation des rentes d'incapacité, d'invalidité, rentes d'éducation, de conjoint, de handicap sera assurée par les nouveaux organismes assureurs désignés.

Le présent accord, ainsi que son annexe « Contrat de garanties collectives », fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale de l'emploi. Les signataires effectueront les démarches nécessaires en vue de son extension, conformément à l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 8 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNBIOC ;
FNAMAC.

Syndicats de salariés :

FGMM CFDT ;
FTM CGT ;
FCMTM CFE-CGC ;
FM FO ;
FM CFTC.

ANNEXE

Contrat de garanties collectives

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, conformément à l'article 27 de ladite convention, ont signé un accord paritaire instaurant les niveaux de garanties du régime de prévoyance obligatoire au profit des salariés de la branche. Cet accord désigne les organismes assureurs chargés de l'assurance et de la gestion dudit régime.

Le présent contrat de garanties collectives a pour objet de formaliser l'acceptation de l'union nationale de prévoyance de la mutualité française, ci-après dénommée UNPMF, et de l'organisme commun des institutions de prévoyance, ci-après dénommé OCIRP, de préciser les modalités de leurs obligations vis-à-vis de la branche professionnelle et des partenaires sociaux.

Par la signature de ce contrat, l'UNPMF et l'OCIRP acceptent leur désignation en qualité d'organismes assureurs ; l'UNPMF assumant à ce titre la qualité d'organisme gestionnaire unique. Les organismes assureurs susnommés acceptent de garantir les prestations prévues par l'accord paritaire de branche du 8 décembre 2010 à la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, aux taux de cotisation fixés par celui-ci.

TITRE A

DISPOSITIONS COMMUNES AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE ET À LA GARANTIE DÉPENDANCE

CHAPITRE I^{ER}

EFFET, DURÉE ET RÉSILIATION DU CONTRAT

Article 1^{er}

Prise d'effet, durée et résiliation

Le présent contrat de garanties collectives a une date d'effet et une durée identiques à celles prévues par l'accord paritaire du 8 décembre 2010.

Il pourra toutefois être résilié :

- par les partenaires sociaux à la suite d'un nouvel accord ou avenant à la convention collective nationale désignant de nouveaux organismes assureurs ;
- par les organismes assureurs désignés ;
- par l'un des signataires de l'accord paritaire du 8 décembre 2010, notamment du fait de la dénonciation ou de la remise en cause dudit accord.

Un préavis de 6 mois devra être respecté dans les trois cas, et l'auteur de la résiliation devra faire part de celle-ci par lettre recommandée avec avis de réception, adressée à toutes les autres parties prenantes au contrat de garanties collectives.

En cas de dénonciation de la convention collective nationale, de la résiliation du présent contrat de garanties collectives, quel qu'en soit l'auteur, ou en cas de changement d'organismes assureurs, les prestations en cours de service sont maintenues à leur niveau atteint au jour de la résiliation.

La poursuite des revalorisations futures au profit des personnes en cours d'indemnisation à la date de résiliation du contrat de garanties collectives devra faire l'objet d'une négociation avec les organismes assureurs suivants.

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, telle que modifiée par la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001, le bénéfice des garanties décès (y compris les rentes d'éducation, rentes de conjoint et rentes handicap) est maintenu pour les assurés en arrêt de travail pour incapacité temporaire, pour invalidité ou incapacité permanente professionnelle dont les droits à prestations sont nés antérieurement à la résiliation du contrat, et ce pendant toute la durée de cette indemnisation.

Article 2

Disposition spéciale

En cas de révision de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent ou de l'accord paritaire du 8 décembre 2010, entraînant une modification des engagements prévus dans le cadre du présent contrat de garanties collectives, il pourra être procédé à sa révision et à celle des taux de cotisation correspondants, et ce sans délai.

Toutefois, jusqu'à la date de prise d'effet de ces nouveaux engagements, les prestations demeurent calculées selon les dispositions prévues dans le présent contrat de garanties collectives et selon la réglementation en vigueur.

En cas d'évolutions réglementaires ou législatives modifiant les obligations mises à la charge des organismes assureurs, le montant des prestations complémentaires (hors garantie dépendance) versées au titre du présent contrat de garanties collectives sera maintenu au niveau en vigueur au jour de sa signature.

La garantie dépendance s'entend à environnement technique, juridique et fiscal constant.

En cas notamment de modification légale, réglementaire ou jurisprudentielle, la garantie dépendance ou le barème des valeurs d'acquisition des unités de la garantie dépendance sera adapté(e) par le conseil d'administration de l'union-OCIRP de telle sorte que les modifications intervenues ne puissent en aucun cas entraîner une augmentation des engagements de l'union-OCIRP non financée par les cotisations.

Article 3

Champ d'application

Le présent contrat de garanties collectives s'applique à l'ensemble des salariés cadres et non cadres des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent.

Article 4

Définition, modalités et financement de la prise en charge des risques en cours

En application de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi n° 94-678 du 8 août 1994 et de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001, les entreprises qui rejoignent le contrat de prévoyance, alors qu'un ou plusieurs de leurs salariés sont en arrêt de travail, devront en faire la déclaration auprès de l'UNPMF, au moyen d'une liste déclarative des risques en cours.

Doivent figurer sur cette liste :

- les salariés inscrits aux effectifs du souscripteur et se trouvant, à la date de prise d'effet du contrat, en incapacité temporaire de travail, en mi-temps thérapeutique, en invalidité ou en incapacité permanente professionnelle indemnisés par la sécurité sociale ;
- les salariés et anciens salariés qui bénéficient de prestations périodiques complémentaires aux prestations de la sécurité sociale au titre d'un précédent contrat de prévoyance signé par l'entreprise ;
- les bénéficiaires de rentes d'éducation ou de conjoint en vertu d'un précédent contrat de prévoyance collective conclu par l'entreprise.

Au vu de cette déclaration et afin d'assurer, selon le cas, soit l'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt de travail en l'absence d'un précédent organisme assureur, soit les revalorisations futures portant sur les indemnités journalières (relais mensualisation), rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle, rentes d'éducation, ou de conjoint en cours de service versées par le précédent assureur, soit l'éventuel différentiel en cas d'indemnisation moindre au titre des garanties décès prévues en vertu d'un précédent contrat de prévoyance collective conclu par l'entreprise, et ce pour les salariés dont le contrat de travail n'est pas rompu, soit la poursuite des garanties décès, rente d'éducation, rente temporaire de conjoint et rente handicap aux bénéficiaires d'indemnités journalières ou de rentes que leur contrat de travail soit rompu ou non (sauf à ce que le contrat d'assurance antérieur prévoit ce maintien en cas de résiliation), l'UNPMF calculera, le cas échéant, la surcotisation nécessaire à la constitution des provisions correspondantes.

Cette surcotisation ne sera pas appelée pour une durée de 3 ans à compter de la date d'arrêté d'extension de l'accord paritaire du 8 décembre 2010.

A l'issue de cette période, l'organisme assureur effectuera une réévaluation de la prise en charge des risques en cours afin de sauvegarder l'équilibre technique du régime conventionnel et constituer les provisions correspondantes.

CHAPITRE II

ASSURÉS

Article 5

Salariés assurés

Les dispositions du présent contrat de garanties collectives s'appliquent à l'ensemble du personnel salarié non cadre et cadre.

Article 6

Modalités d'adhésion des assurés

Sont immédiatement admis dans l'assurance les salariés sous contrat de travail à la date d'adhésion de l'entreprise au régime conventionnel obligatoire, qui remplissent les conditions prévues par la convention collective pour bénéficier des prestations.

Les salariés visés à l'article 5 en arrêt de travail (soit en incapacité temporaire de travail, en mi-temps thérapeutique, en invalidité ou en incapacité permanente professionnelle ou encore en état de dépendance) au jour de la prise d'effet du contrat conclu par l'entreprise, doivent être déclarés à l'organisme gestionnaire.

Pour les salariés engagés postérieurement à la prise d'effet du contrat conclu par l'entreprise, leur affiliation prend effet dès lors qu'ils ont effectivement pris leurs fonctions sous réserve d'avoir été déclarés à l'organisme gestionnaire dans les conditions suivantes :

- au titre du régime de prévoyance (hors garantie dépendance) : la déclaration des nouveaux assurés doit être effectuée dans les 3 mois suivant la date de leur embauche. Au-delà de ce délai, les garanties ne prennent effet qu'au premier jour du mois civil suivant la réception par l'organisme gestionnaire de la déclaration de l'entreprise ;
- au titre de la garantie dépendance : la déclaration des nouveaux assurés doit être effectuée dans un délai de 15 jours, à défaut, la garantie ne prendra effet qu'à la date à laquelle le souscripteur aura effectué sa déclaration auprès de l'organisme gestionnaire.

Article 7

Suspensions des garanties

Suspensions du contrat de travail non indemnisé

1. Cas spécifiques de suspension de la garantie

Les garanties sont suspendues de plein droit dans les cas suivants de suspension du contrat de travail du salarié :

- congé sabbatique visé aux articles L. 3142-91 et suivants du code du travail ;
- congé pour création d'entreprise visé aux articles L. 3142-78, L. 3142-79, L. 3142-80 et suivants du code du travail ;
- congé parental d'éducation visé aux articles L. 1225-47, L. 1225-48, L. 1225-49, L. 1225-50, L. 1225-51, R. 1225-8, R. 1225-9 du code du travail ;
- congé de soutien familial visé aux articles L. 3142-22 et suivants du code du travail ;
- congé sans solde, tel que convenu après accord entre l'employeur et le salarié ;
- et tout autre congé considéré par la législation du travail comme un cas de suspension du contrat de travail non rémunéré.

2. Modalités de la suspension des garanties

La suspension des garanties intervient à la date de cessation de l'activité professionnelle. Les garanties reprennent effet dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de la société et suivant les conditions prévues à l'article 6 ci-dessus, sous réserve que l'organisme gestionnaire en soit informé dans les 3 mois suivant la date de reprise.

Au titre du régime de prévoyance (hors garantie dépendance) : pendant la période de suspension des garanties, aucune cotisation n'est due au titre de l'intéressé et les arrêts de travail ou les décès survenant durant cette période ne peuvent donner lieu à une prise en charge au titre du contrat de garanties collectives.

Au titre de la garantie dépendance, l'acquisition de nouvelles unités de dépendance cesse.

Suspensions du contrat de travail rémunéré

Maintien des garanties dans le cas d'une suspension du contrat de travail rémunéré

Les garanties sont maintenues pour les salariés dont le contrat de travail est suspendu pour la période au titre de laquelle ils bénéficient d'un maintien, total ou partiel, de salaire, ou d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, et directement versées par ce dernier ou pour son compte par un tiers.

Modalités du maintien de ces garanties

La participation patronale et la part salariale afférentes à la cotisation continuent à être versées selon les mêmes modalités et montants que ceux en vigueur pour les salariés en activité. La contribution de l'employeur, calculée selon les règles de la garantie retenue par l'employeur pour la catégorie du personnel dont relève le salarié, doit être maintenue pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée et le salarié dont le contrat de travail est suspendu doit acquitter la part salariale de la cotisation (sauf cas d'exonération telle que définie à l'article 9 du présent contrat de garanties collectives, appliquée tant sur la part patronale que salariale).

CHAPITRE III

COTISATIONS

Article 8

Taux de cotisation

Les taux de cotisation sont fixés à (en pourcentage des tranches A et B) :

GARANTIE	TA	TB
Décès (sauf cadre)	0,10	0,10
Incapacité temporaire	0,23	0,38
Invalidité	0,30	0,49
Rente d'éducation	0,15	0,15

GARANTIE	TA	TB
Rente de conjoint	0,11	0,11
Rente handicap	0,03	0,03
Dépendance	0,38	0,38
Total	1,30	1,64

Les taux de cotisation contractuels sont maintenus, à législation constante, pour une durée minimale de 3 ans à compter de la date d'effet du présent contrat de garanties collectives, soit jusqu'au 31 décembre 2013.

En cas d'instauration par les pouvoirs publics de taxes, contributions ou charges de toutes natures, les cotisations appelées pourront être majorées à due concurrence.

Le salaire de référence servant de base au calcul des cotisations est défini par l'accord paritaire du 8 décembre 2010.

Article 9

Exonération du paiement

Au titre du régime de prévoyance (hors garantie dépendance), le souscripteur est exonéré du paiement de la cotisation au titre des assurés qui, à la date d'échéance de celle-ci, se trouvent en arrêt de travail pour maladie ou accident depuis une période de 90 jours continus ou en congé maternité, pendant la durée du congé légal, sous réserve qu'ils ne perçoivent plus de rémunération.

Au titre de la garantie dépendance, la cotisation versée cesse d'être due à compter de la date d'effet du paiement de la rente dépendance, totale ou partielle de l'assuré, jusqu'à la cessation du droit à prestations.

L'assuré n'acquiert plus d'unités dépendance pendant le service des prestations.

Article 10

Défaut de paiement

La cotisation annuelle est payable par l'entreprise trimestriellement et à terme échu au plus tard dans les 10 jours qui suivent la fin de chaque trimestre civil.

En cas de non-paiement des cotisations dans un délai de 10 jours qui suivent l'échéance de l'appel de cotisation, le souscripteur défaillant est mis en demeure par lettre recommandée d'effectuer son règlement.

L'entreprise souscriptrice défaillante est toujours redevable de la cotisation dont l'UNPMF poursuit le recouvrement par tout moyen, cotisation majorée d'une pénalité de retard égale, par mois ou par fraction de mois de retard, à 2 % de la cotisation totale. Les frais de recouvrement sont mis à la charge de l'entreprise.

Les salariés de l'entreprise considérée restent affiliés au régime et continuent à bénéficier des garanties, lesquelles sont financées par l'ensemble des entreprises adhérentes au présent contrat de garanties collectives.

CHAPITRE IV

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 11

Prescription

Toutes actions dérivant des opérations mentionnées au contrat de garanties collectives sont prescrites par 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance, dans les conditions et sous les réserves prévues à l'article L. 221-11 du code de la mutualité.

Ainsi, ce délai ne court :

- en cas de réticence, omission, déclaration fausse ou inexacte sur le risque couru, du fait de l'assuré, que du jour où l'UNPMF en a eu connaissance ;
- en cas de réalisation du risque, que du jour où les intéressés en ont eu connaissance, s'ils prouvent qu'ils l'ont ignoré jusque-là.

Quand l'action de l'assuré ou de ses bénéficiaires contre les organismes assureurs ont pour cause le recours d'un tiers, le délai de prescription ne court que du jour où ce tiers a exercé une action en justice contre l'assuré ou ses bénéficiaires, ou a été indemnisé par celui-ci.

La prescription est portée à 10 ans lorsque le bénéficiaire des garanties n'est pas l'assuré.

Article 12

Exclusions

1. Exclusions générales

D'une façon générale, les organismes assureurs ne prennent pas en charge les risques résultant :

- du fait intentionnel de l'assuré provoquant une incapacité temporaire ou permanente ;

- du fait d'une guerre étrangère à laquelle la France serait partie impliquée, sous réserve des conditions qui seraient déterminées par la législation à venir ;
- du fait de guerres civiles ou étrangères dès lors que l'assuré y prend une part active ;
- du fait de sinistres survenus à la suite des effets directs ou indirects d'explosion, de dégagement de chaleur, d'irradiation provenant de transmutations de noyaux atomiques ;
- de l'homicide volontaire ou de la tentative d'homicide volontaire de l'assuré par le bénéficiaire ayant fait l'objet d'une condamnation pénale ;
- d'un acte volontaire effectué sous l'emprise de l'ivresse si le taux d'alcoolémie est supérieur à la limite fixée par le code de la route, de l'utilisation de drogues, de stupéfiants non prescrits médicalement.

2. Exclusions propres aux garanties

A. – Ne sont pas pris en charge les décès résultant :

- du suicide de l'assuré survenant dans les 12 mois suivant l'adhésion dans l'assurance. Ce délai peut être acquis au titre d'un précédent contrat assurant des garanties équivalentes et dont le contrat prend la suite immédiate ;
- de l'homicide volontaire de l'assuré par le bénéficiaire ayant fait l'objet d'une condamnation pénale.

B. – Ne sont pas pris en charge les arrêts de travail, invalidités, incapacités permanentes et invalidités absolues et définitives résultant :

- de luttas, rixes (sauf en cas de légitime défense), d'attentats ou d'agressions auxquels participe l'assuré ;
- d'un acte effectué sous l'emprise de l'ivresse si le taux d'alcool est supérieur à la limite fixée par le code de la route en vigueur au moment de l'accident, de l'utilisation de stupéfiants ou de substances médicamenteuses en l'absence ou en dehors des limites des prescriptions médicales ;
- directement ou indirectement du fait d'émeutes, d'actes de terrorisme ou de sabotage auxquels participe l'assuré ;
- de tout cataclysme tel que tremblement de terre ou inondation ;
- de la pratique des sports automobiles, motocyclistes à titre professionnel ou amateur et de tous les autres sports à titre professionnel.

En ce qui concerne la garantie dépendance, l'OCIRP ne couvre pas les conséquences directes ou indirectes :

- des tentatives de suicide ;
- des accidents, blessures, mutilations ou maladies provoqués intentionnellement par l'assuré, son représentant, ou un membre de sa famille ;
- de l'usage de stupéfiants, tranquillisants ou de produits toxiques non ordonnés médicalement ;
- de l'alcoolisme aigu ou chronique ;
- de guerres civiles ou étrangères, d'émeutes, d'insurrections, d'attentats, de rixes, d'actes de terrorisme dans lesquels le participant a pris une part active, sauf cas de légitime défense ou d'assistance à personne en danger ;
- de la transmutation du noyau de l'atome, directement ou indirectement ;
- de risques aériens se rapportant à des compétitions, démonstrations, acrobaties, tentatives de records, raids, vols d'essai, vols sur prototype, vols effectués avec un deltaplane ou un engin ULM, sauts effectués avec un élastique, un parachute ou un parapente, ou avec tout autre matériel équivalent, s'ils ne sont pas homologués ;
- de risques provenant de l'usage de véhicules à moteur, encourus à l'occasion de compétitions, ou de rallyes de vitesse, ou de la consommation de boissons alcoolisées, constatée par un taux d'alcoolémie supérieur à la norme admise par la législation en vigueur.

Article 13

Contrôles

Les organismes assureurs peuvent, à tout moment, faire procéder à tous contrôles, visites médicales et enquêtes qu'ils jugeraient nécessaires pour se prononcer sur l'ouverture ou la poursuite du service des prestations.

Ils peuvent également, à tout moment, effectuer eux-mêmes enquêtes et contrôles administratifs qu'ils estiment utiles.

Le service des prestations peut être refusé ou suspendu si l'intéressé refuse ces contrôles ou refuse de fournir les pièces justificatives demandées par les organismes assureurs.

Article 14

Fausse déclaration intentionnelle

La garantie accordée à l'assuré par les organismes assureurs est nulle en cas de réticence ou de fausse déclaration intentionnelle quand cette réticence ou cette fausse déclaration change l'objet du risque ou en diminue l'opinion pour les organismes assureurs, alors même que le risque omis ou dénaturé par l'assuré a été sans influence sur la réalisation du risque.

Les cotisations acquittées demeurent alors acquises aux organismes assureurs qui ont droit au paiement de toutes les cotisations échues à titre de dommages et intérêts.

Article 15

Principe de fonctionnement des adhésions

L'adhésion des entreprises ou établissements est régie dans son fonctionnement administratif par les conditions générales des organismes assureurs, pour tous les points qui ne seraient pas stipulés dans l'accord paritaire du 8 décembre 2010 à la convention collective nationale ou dans le présent contrat de garanties collectives.

TITRE B

GARANTIES

CHAPITRE V

GARANTIES DE PRÉVOYANCE

Article 16

Garanties assurées et terme de l'indemnisation

Les garanties sont celles définies à l'accord paritaire du 8 décembre 2010.

Les prestations versées au titre de ces garanties prennent fin dans les conditions définies ci-dessous :

Au titre de la garantie incapacité temporaire :

La prestation cesse d'être versée :

- au jour de la reprise du travail à temps complet ;
- au jour de la reprise de travail à temps partiel, sauf si celle-ci est préconisée par la sécurité sociale pour des raisons thérapeutiques ;
- à la liquidation totale de la pension de retraite de l'assuré, servie par la sécurité sociale, sauf cas de cumul emploi-retraite prévu par la législation en vigueur ;
- de la date à laquelle l'assuré perçoit une rente d'invalidité de la sécurité sociale ;
- de la date à laquelle l'assuré perçoit une rente d'incapacité permanente de la sécurité sociale au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle étant à l'origine du versement des indemnités journalières ;
- à la date à laquelle l'assuré cesse de percevoir des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- au jour du décès de l'assuré ;
- au plus tard, au 1 095^e jour d'arrêt de travail.

Au titre de la garantie invalidité, incapacité permanente professionnelle :

La prestation cesse d'être versée :

- du jour où l'assuré cesse de percevoir une pension d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle de la sécurité sociale ;
- du jour de la reprise à temps complet ;
- du jour de la reprise de travail à temps partiel, sauf si celle-ci est préconisée par la sécurité sociale pour des raisons thérapeutiques ;
- du jour où cesse le classement de l'assuré en 1^{re}, 2^e ou 3^e catégorie d'invalidité ;
- du jour où le taux d'incapacité permanente professionnelle devient inférieur à 33 % ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension de retraite de l'assuré, servie par la sécurité sociale, sauf cas de cumul emploi-retraite prévu par la législation en vigueur ;
- en tout état de cause, au jour du décès de l'assuré.

Au titre de la rente d'éducation :

Le versement des rentes d'éducation (y compris l'allocation orphelin) cesse à la fin du trimestre au cours duquel l'enfant atteint son 18^e anniversaire et, au plus tard, son 28^e anniversaire s'il est en apprentissage ou en formation professionnelle en alternance, poursuit des études ou est inscrit auprès de Pôle emploi comme demandeur d'emploi ou effectue un stage préalablement, dans l'un ou l'autre cas, à l'exercice d'un premier emploi rémunéré.

La rente est versée sans limitation de durée en cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale avant le 26^e anniversaire de l'enfant au moment du décès ou de l'IAD de l'assuré, le mettant dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle (justifiée par un avis médical et tant que l'enfant bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou demeure titulaire de la carte d'invalidité civile).

En tout état de cause, le service des rentes prend fin au jour du décès du bénéficiaire.

Au titre de la rente temporaire de conjoint et rente de conjoint substitutive (en lieu et place de la rente d'éducation) :

La rente cesse d'être versée :

- en cas de remariage du conjoint ou à l'occasion d'une nouvelle situation de concubinage ou en cas de conclusion d'un nouveau Pacs ;
- à la date d'effet de la liquidation de la retraite de la sécurité sociale du bénéficiaire (ou à l'issue de la durée minimale de versement de 5 ans lorsque le bénéficiaire liquide sa pension retraite au cours de cette période) ;
- et en tout état de cause au jour du décès du bénéficiaire.

Au titre de la rente handicap :

La rente cesse d'être versée à compter du premier jour du mois suivant la date de décès du bénéficiaire.

Article 17

Terme des garanties

Les garanties définies au contrat de garanties collectives cessent au plus tard :

- à la date d'effet de la résiliation de l'adhésion de l'entreprise consécutive à la dénonciation du régime de prévoyance prévu par l'accord paritaire du 8 décembre 2010 ;
- à la date d'effet de la radiation de l'entreprise acceptée par l'organisme assureur, consécutive notamment au changement de secteur d'activité ;
- à la date à laquelle l'assuré cesse d'appartenir à la catégorie définie à l'article 5 du contrat de garanties collectives ;
- à la date d'effet de la liquidation de la retraite de la sécurité sociale de l'assuré sauf cas de cumul emploi-retraite prévu par la législation en vigueur ;
- à la date de rupture du contrat de travail du salarié (à l'exception des anciens salariés en arrêt de travail avant ladite rupture et bénéficiaires des prestations incapacité temporaire totale ou incapacité permanente professionnelle au titre du contrat d'assurance collective, pour lesquels le bénéfice des garanties décès est maintenu tant que se poursuit l'arrêt de travail ou la reconnaissance par la sécurité sociale de l'invalidité ou incapacité permanente professionnelle). Les assurés cessant d'appartenir à l'effectif du souscripteur (démission, licenciement, survenance du terme du contrat de travail...) sont radiés de la garantie dès la date d'effet de la démission ou du licenciement (à l'issue du préavis effectué) ou du terme du contrat de travail ;
- et en tout état de cause, à la date résiliation du présent contrat, dont les effets sont les suivants :
 - à cet égard, les prestations en cours de service ou résultant d'un événement garanti survenu postérieurement à la date d'affiliation de l'assuré et antérieurement à la date de résiliation du contrat, continuent d'être servies au niveau atteint jusqu'à l'extinction des droits ;
 - le bénéfice de la garantie décès est maintenu conformément aux conditions rappelées à l'article 23.1 du présent contrat de garanties collectives.

Article 18

Portabilité des droits

Conformément à l'article 14 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008, modifié par l'avenant n° 3 du 18 mai 2009, les garanties du régime de prévoyance appliquées par l'employeur sont maintenues en faveur des anciens salariés ayant vu leur contrat de travail interrompu et ce dans les conditions définies ci-après :

1. Conditions d'ouverture des droits à portabilité

Les anciens salariés (licenciements à titre individuel ou pour un motif économique, rupture conventionnelle, fin de contrat à durée déterminée, démission pour motif légitime, rupture de contrat d'apprentissage ou de professionnalisation), à l'exception de ceux ayant commis une faute lourde, peuvent bénéficier du maintien des garanties du contrat souscrit par leur ancien employeur et appliqué dans l'entreprise, sous réserve que la rupture ou fin effective de leur contrat de travail (terme du délai de préavis) ouvre droit à indemnisation par le régime chômage et que les droits à prestations du régime de prévoyance aient été ouverts chez leur dernier employeur.

Les anciens salariés doivent également justifier d'une durée minimale de 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise car seul un mois entier travaillé donne droit à un mois de portabilité.

2. Point de départ et durée de la portabilité

La portabilité est applicable dès le lendemain de la date de rupture ou de fin du contrat de travail (terme du délai de préavis) de l'ancien salarié, sous réserve :

- de justifier d'une durée minimale de 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- d'avoir justifié auprès de leur dernier employeur de leur droit à indemnisation par le régime d'assurance chômage ;
- de ne pas avoir expressément renoncé, auprès de leur employeur, au bénéfice du maintien des garanties dans les conditions définies au paragraphe 6 ci-après.

Cette renonciation est définitive et concerne l'ensemble des garanties de prévoyance souscrites dans l'entreprise.

La durée du maintien des garanties est égale à la durée du dernier contrat de travail de l'ancien salarié, appréciée en mois entiers, sans pouvoir être supérieure à 9 mois, à compter de la date de cessation du contrat de travail.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties qui n'est pas prolongée pour autant.

3. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base de calcul des prestations à prendre en compte pour les anciens salariés bénéficiant de la portabilité des droits est le salaire de référence tel que défini au sein de chaque garantie précédant la date

de rupture ou de fin du contrat de travail, à l'exclusion de toutes les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés, primes de précarité et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

Les prestations sont reconstituées sur la base de ce que l'ancien salarié aurait perçu s'il était en activité.

Les indemnités journalières sont calculées conformément aux dispositions prévues au titre du présent contrat de garanties collectives. En tout état de cause, le cumul des indemnités journalières servies par le régime général de la sécurité sociale (restituées de manière théorique pour les salariés ne satisfaisant pas aux conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la sécurité sociale) et du régime de prévoyance souscrit par l'employeur sera plafonné au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle le bénéficiaire a droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période s'il n'avait pas été en arrêt de travail.

4. Cotisations

Le maintien des garanties au titre de la portabilité des droits s'effectue par cofinancement « ancien employeur/ancien salarié » dans les conditions définies ci-après :

Montant des cotisations

Les taux de cotisation sont identiques à ceux applicables aux salariés en activité pour la catégorie de population assurée à laquelle appartenait l'ancien salarié, étant entendu que la cotisation doit correspondre à la période de portabilité à laquelle l'ancien salarié a droit.

Modalités de paiement des cotisations

L'entreprise reverse à l'UNPMF les cotisations selon les mêmes modalités que celles définies au contrat des actifs. Il appartient à l'entreprise de régler la totalité des cotisations pour les assurés bénéficiant du dispositif de portabilité, selon les mêmes modalités que celles prévues pour la catégorie de population assurée à laquelle appartenait l'assuré. L'entreprise doit se charger de récupérer la part de cotisation de ses anciens salariés. Elle est seule responsable du paiement par l'assuré de sa quote-part de cotisation.

5. Cessation du maintien des droits à portabilité

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse dans les cas suivants :

- à la date de cessation de l'indemnisation de l'ancien salarié par le régime d'assurance chômage ;
- en cas de reprise d'une activité professionnelle, à temps plein ou à temps partiel ;
- à la date de liquidation à taux plein de la retraite de la sécurité sociale et/ou des retraites complémentaires obligatoires ;
- en cas de défaut de paiement de la quote-part de cotisation de l'assuré ;
- en cas de résiliation du contrat dans les conditions qui y sont prévues ;
- au plus tard après un délai de 9 mois suivant la date de cessation du contrat de travail ;
- au jour du décès de l'assuré.

6. Renonciation du salarié au bénéfice de la portabilité

Les anciens salariés ont la possibilité de renoncer au maintien des garanties, au moyen du modèle de lettre de renonciation transmis par leur ancien employeur.

En tout état de cause, cette renonciation au maintien de l'ensemble des garanties de prévoyance, considérée comme définitive, doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur dans les 10 jours suivant la date de rupture du contrat de travail.

7. Modifications contractuelles, résiliation

Toutes les modifications éventuelles apportées au contrat de garanties collectives, applicables aux salariés en activité (modification du niveau des prestations, des cotisations, des conditions de règlement, notamment), pendant la période de maintien des droits, seront opposables dans les mêmes conditions aux bénéficiaires de la portabilité.

En cas de résiliation des régimes, est applicable dans les mêmes conditions que pour les salariés en activité l'ensemble des dispositions relatives :

- au maintien des garanties décès aux anciens salariés en arrêt de travail à la date de résiliation ;
- au versement au niveau atteint à la date de résiliation des prestations en cours de service.

CHAPITRE VI

GARANTIE DÉPENDANCE (OCIRP)

A. – Objet, montant minimal de la rente et bénéficiaires

Article 19

Objet de la garantie

La garantie dépendance à adhésion obligatoire est applicable à l'ensemble des salariés cadres et non cadres des entreprises relevant de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent.

La présente garantie telle que définie à l'article 22 ci-après du présent chapitre a pour objet d'accorder à l'assuré une garantie dépendance durant sa vie entière et lui permettre ainsi de se prémunir contre la perte d'autonomie qui tend à se généraliser avec le vieillissement de la population.

Article 20

Montant de la prestation

Le montant de la rente versé en cas de dépendance de l'assuré ne pourra être inférieur à 200 € par mois, quel que soit le nombre d'unités de garantie dépendance cumulées par l'assuré, et ce sous réserve de la reconnaissance de l'état de dépendance constatée par le médecin-conseil de l'union de l'OCIRP conformément aux conditions définies aux articles 22 et 23 ci-après.

Article 21

Bénéficiaires de la garantie dépendance

Les bénéficiaires sont les assurés dans l'impossibilité médicalement constatée, d'accomplir, sans l'aide d'une tierce personne, certains actes élémentaires et essentiels de la vie courante, et dont la reconnaissance est constatée par le médecin-conseil de l'union OCIRP dans les conditions définies à l'article 23 ci-après.

B. – Définition et reconnaissance de l'état de dépendance

Article 22

Définition de l'état de dépendance

L'état de dépendance est évalué par référence à la grille nationale AGGIR (autonomie gérontologique groupe iso-ressources) reconnue à l'article 5 de la loi n° 97-60 du 24 janvier 1997 comme outil national d'évaluation de la dépendance, déterminée notamment en fonction de la capacité physique de l'assuré à réaliser les actes de la vie courante ou de sa capacité mentale à les coordonner logiquement dans le temps et dans l'espace.

L'état de dépendance totale est reconnu par référence aux deux premiers groupes iso-ressources (GIR 1 et 2), et par l'impossibilité médicalement constatée d'effectuer trois des quatre actes essentiels de la vie courante (se nourrir, se déplacer, s'habiller, satisfaire à son hygiène corporelle).

L'état de dépendance partielle est reconnu par référence au troisième groupe iso-ressources (GIR 3) et par l'impossibilité médicalement constatée d'effectuer deux des quatre actes élémentaires et essentiels de la vie courante mentionnés ci-dessus. Les définitions des trois premiers groupes sont les suivantes :

Groupe 1 : personnes confinées au lit ou au fauteuil ayant perdu leur autonomie mentale, corporelle, locomotrice et sociale, qui nécessitent une présence indispensable et continue d'intervenants.

Groupe 2 : personnes confinées au lit ou au fauteuil, dont les fonctions intellectuelles ne sont pas totalement altérées et qui nécessitent une prise en charge pour la plupart des activités de la vie courante, ainsi que les personnes dont les fonctions mentales sont altérées, mais qui ont conservé leur capacité de se déplacer.

Groupe 3 : personnes ayant conservé leurs fonctions intellectuelles et partiellement leur capacité de se déplacer, mais qui nécessitent quotidiennement et plusieurs fois par jour des aides pour leur autonomie corporelle.

Les états de dépendance temporaire, d'une durée de moins de 3 mois, liés notamment à une hospitalisation ou à une période de traitement ou de convalescence, ne sont pas, en tout état de cause, des états de dépendance couverts par la présente garantie.

Article 23

Reconnaissance de l'état de dépendance

La reconnaissance de l'état de dépendance est constatée par le médecin-conseil de l'organisme assureur, au vu du dossier de demande d'ouverture de la prestation et, le cas échéant, d'une visite médicale de l'assuré, en l'absence de classement suivant la grille AGGIR, effectuée dans le cadre de l'APA (allocation personnalisée d'autonomie) ou d'autres prestations légales qui pourraient s'y substituer.

C. – Unités de garantie dépendance : valeurs d'acquisition-valeur de service

Article 24

Unités de dépendance : valeurs d'acquisition-valeur de service

Les cotisations versées dans les conditions définies à l'article 8 figurant au titre A du présent contrat de garanties collectives donnent droit à des unités de garantie dépendance attribuées aux assurés et sont inscrites dans des comptes individuels ouverts au nom de chaque assuré. Elles sont dénommées « unités dépendance ». Le cumul des unités dépendance inscrites au compte de chaque assuré sert de base à la détermination du montant garanti en cas de dépendance.

Le nombre d'unités dépendance est obtenu en divisant le montant de chaque cotisation par une valeur d'acquisition qui est unique pour l'ensemble du personnel et est égale à 0,745 € (révisable à chaque exercice en fonction de la démographie du groupe assuré et des résultats constatés).

Le barème des valeurs d'acquisition est révisé annuellement par le conseil d'administration de l'union OCIRP et applicable, à compter du 1^{er} janvier de l'exercice suivant, aux affiliés relevant de l'adhésion de l'entreprise. Il est communiqué au représentant de cette dernière, au plus tard le 30 septembre de l'exercice en cours.

La valeur de service de l'unité dépendance permet d'évaluer, à tout moment, le montant de la garantie acquise par chaque assuré, en prenant en compte le nombre total d'unités dépendance inscrit sur le compte de l'assuré, sous réserve de la réduction de la garantie dans les conditions définies ci-après. Elle sert également à calculer le montant de la rente dépendance en cas de reconnaissance de l'état de dépendance.

Elle est fixée, chaque année, par le conseil d'administration de l'union OCIRP ; les garanties acquises et les rentes en cours de service sont revalorisées annuellement suivant sa progression.

Il est établi que quel que soit le nombre d'unités de dépendance acquises par l'assuré, le montant de la rente mensuelle minimale qui lui sera servie en cas de dépendance ne pourra être inférieur à 200 €.

D. – Cessation du droit à la prestation, effets de la résiliation de l'adhésion du souscripteur

Article 25

Cessation du droit à la prestation

La rente dépendance cesse d'être due à compter du dernier jour du mois précédant :

- le décès du bénéficiaire, sans prorata d'arrérages au décès ;
- ou la cessation de l'état de dépendance, sans préjudice pour le bénéficiaire du droit de solliciter à nouveau le bénéfice des prestations, en cas de rechute.

Article 26

Effets de la résiliation de l'adhésion de l'entreprise

Dans l'hypothèse où les garanties prévues au présent contrat de garanties collectives cessent en raison de la résiliation de l'adhésion de l'entreprise consécutive à la dénonciation du régime de prévoyance prévu par l'accord paritaire du 8 décembre 2010 et ce au plus tard à la fin de la période de survie du régime, de la radiation de l'entreprise acceptée par l'organisme assureur, consécutive notamment au changement de secteur d'activité, de la rupture du contrat de travail de l'assuré, ou de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale de l'assuré, la garantie dépendance est maintenue en fonction du nombre d'unités dépendance inscrit sur le compte individuel de l'assuré à la date d'effet de la résiliation, sous réserve des dispositions relatives à la réduction de la garantie prévue à l'article 28 défini ci-après.

La prestation en cours de service continue d'être versée selon les modalités spécifiques à la présente garantie.

L'assuré ne peut plus acquérir de nouvelles unités dépendance, sauf s'il opte, conformément à l'article 27 défini ci-après, pour un maintien de son affiliation dans le cadre d'une adhésion individuelle.

E. – Opérations individuelles

Article 27

Opérations individuelles

Conditions de maintien de l'affiliation dans le cadre d'une adhésion individuelle

L'affiliation cesse lorsque l'assuré ne fait plus partie du groupe assuré, en cas de rupture du contrat de travail ou de la résiliation de l'adhésion de l'entreprise.

Dans ce cas, les unités dépendance inscrites à son compte individuel continuent à ouvrir droit, durant sa vie entière, au versement d'une rente dépendance en cas de reconnaissance de l'état de dépendance, dans les conditions fixées au chapitre du présent titre.

La garantie peut, le cas échéant, être réduite, dans les conditions de l'article 28 ci-après, lorsque l'assuré ne demande pas le maintien de son affiliation dans le cadre d'une adhésion individuelle ou cesse de cotiser, dans le cadre d'une adhésion individuelle.

L'assuré peut demander, dans un délai de 6 mois, le maintien de son affiliation dans le cadre d'une adhésion individuelle.

F. – Réduction du montant de la rente

Article 28

Réduction du montant de la rente dépendance en cas de cessation du versement de la cotisation

28.1. Principe

Les assurés n'ayant pas demandé le maintien de leur affiliation dans le cadre d'une adhésion individuelle, ou y ayant mis fin, sont associés à l'évolution du risque dépendance, de façon solidaire avec les assurés cotisants, par une ou plusieurs réductions du nombre total d'unités dépendance inscrites dans leur compte.

Ces réductions sont subordonnées à des décisions du conseil d'administration de l'union OCIRP qui vérifie si ces mesures sont justifiées, en prenant en compte les résultats techniques et financiers constatés de la garantie dépendance OCIRP.

28.2. Modalités

Au titre d'une année, la réduction peut s'appliquer lorsque des valeurs d'acquisition des unités de rente progressent à un taux plus élevé que la valeur de service de l'unité de rente. Le taux de cette réduction, pour un âge donné, est au maximum égal, au titre de l'année concernée, à l'écart constaté entre la progression de la valeur d'acquisition et celle de la valeur de service de l'unité de rente.

La réduction n'est pas applicable aux assurés qui perçoivent la rente dépendance.

Brochure n° 3051

Convention collective nationale
IDCC : 567. – BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVREURIE
ET ACTIVITÉS QUI S'Y RATTACHENT

ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2010
RELATIF AU PROTOCOLE TECHNIQUE ET FINANCIER DU RÉGIME DE PRÉVOYANCE
NOR : ASET1150330M
IDCC : 567

CHAPITRE I^{ER}

OBJET

Le présent protocole a pour but de fixer les modalités de présentation des comptes de résultats techniques annuels à la commission nationale paritaire de prévoyance (CNPP) du régime conventionnel de prévoyance.

Il a aussi pour objet de fixer des règles et les paramètres techniques et financiers utilisés pour l'établissement des comptes de résultats remis à la CNPP.

Tous les comptes de résultats seront établis pour les sinistres enregistrés à compter de la date de prise d'effet du régime de prévoyance conventionnel de la branche (soit le 1^{er} janvier 2011) par exercice de survenance et par exercice comptable.

Les reprises des exercices passés seront comptabilisées séparément et les charges évaluées par garantie.

Les comptes de résultats seront remis à la CNPP au plus tard le 30 juin de l'exercice N + 1 après avoir été validés par l'actuaire conseil désigné par la branche.

Ces comptes intégreront l'ensemble des garanties relevant du régime telles que définies dans la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités s'y rattachant.

CHAPITRE II

MODALITÉS D'ÉTABLISSEMENT DES COMPTES DE RÉSULTATS

L'UNPMF et l'OCIRP établissent les comptes de résultats selon une présentation comptable, pour déterminer le solde du compte comptable consolidé, et selon une présentation par exercice de survenance, pour suivre l'évolution des risques dans le temps.

Le rapport technique et financier final, à établir avant le 30 juin s'appuiera sur les analyses suivantes :

- les comptes de résultats du régime et des risques en cours dont les fonctionnements sont décrits ci-après ;
- une analyse complète permettant de suivre les résultats de chaque garantie ainsi que des informations détaillées relatives aux bénéficiaires de prestations ;
- des données statistiques sur la population adhérente au régime.

Article 1^{er}

Présentation des comptes de résultats

1.1. Compte de résultats technique du régime

Le compte de résultats comptable du régime intègre l'ensemble des éléments techniques relatifs aux contrats obligatoires souscrits à partir de la date de prise d'effet du régime de prévoyance conventionnel et rentrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités annexes qui s'y rattachent.

Ce compte exclut les risques en cours au 1^{er} janvier 2011 et les décès relatifs à des arrêts de travail antérieurs au 1^{er} janvier 2011. Ceux-ci donnent lieu à un compte spécifique décrit au point 1.2.

Le compte de résultats comptable comprend, au titre de l'exercice N, les éléments suivants :

Au crédit :

Les cotisations brutes encaissées dans l'exercice N diminuées des cotisations à recevoir au 31 décembre de l'exercice précédent N – 1 et augmentées des cotisations à recevoir au 31 décembre de l'exercice N, au titre des garanties en cas de décès (garantie en capital et en rentes), de maintien de salaire et d'incapacité de travail ou d'invalidité, incapacité permanente professionnelle, et de dépendance.

Les provisions constituées au 31 décembre de l'exercice précédent :

- provisions pour prestations à payer ;
- provisions mathématiques nécessaires au paiement des rentes d'éducation ;
- provisions mathématiques de maintien des garanties décès ;
- provisions techniques nécessaires au paiement des indemnités journalières (maintien de salaire et incapacité temporaire) et des rentes en attente ;
- provisions techniques nécessaires au paiement des arrérages de rentes d'invalidité ;
- provisions pour sinistres inconnus ;
- provisions techniques nécessaires au paiement des prestations dépendance.

Les intérêts techniques tels que définis au point 2.2 (alinéa 2).

Au débit :

Le montant des sommes payées au cours de l'exercice N :

- capitaux décès, IAD ;
- rentes d'éducation, en distinguant leurs éventuelles revalorisations ;
- indemnités journalières (maintien de salaire et incapacité temporaire) et rentes d'invalidité ou IPP, en distinguant leurs éventuelles revalorisations définies à l'article 3 ;
- prestations dépendance.

Les chargements définis à l'article 6.

Les prélèvements destinés au fonctionnement de la commission nationale paritaire de prévoyance (CNPP) définis à l'article 6.

Les prélèvements destinés aux honoraires des experts mandatés par la commission nationale paritaire de prévoyance, définis à l'article 6.

Les provisions constituées au 31 décembre de l'exercice N :

- provisions pour prestations à payer ;
- provisions mathématiques nécessaires au paiement des rentes d'éducation ;
- provisions mathématiques de maintien des garanties décès ;
- provisions techniques nécessaires au paiement des indemnités journalières (maintien de salaire et incapacité temporaire) et des rentes en attente ;
- provisions techniques nécessaires au paiement des arrérages de rentes d'invalidité ;
- provisions pour sinistres inconnus ;
- provisions techniques nécessaires au paiement des prestations dépendance.

Le compte de résultats est présenté au global et par garantie.

1.2. Compte de résultats des « risques en cours »

Le compte de résultats des « risques en cours » intègre les éléments techniques relatifs à l'évolution des arrêts de travail survenus antérieurement à la date de prise d'effet du régime conventionnel de la branche sur les contrats de prévoyance collective obligatoire des souscripteurs rentrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités s'y rattachant.

Il est précisé que tous les sinistres en cours, précédemment assurés par l'UNPMF et l'OCIRP, ne seront pas repris dans ce compte puisque ces prestations, y compris les revalorisations, pourront être poursuivies par les organismes assureurs tenant qui conservent les provisions mathématiques (et donc les produits financiers) correspondantes.

Le compte de résultats des « risques en cours » intègre donc :

- l'indemnisation intégrale (indemnités journalières, rentes invalidité ou incapacité ou incapacité permanente professionnelle, rente d'éducation et capitaux décès) pour les salariés en incapacité ou invalidité indemnisés à ce titre par la sécurité sociale dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent ;
- les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes invalidité ou incapacité permanente professionnelle, rente d'éducation, précédemment assurées par un autre organisme que ceux codésignés ;
- l'éventuel différentiel de garanties décès en cas d'indemnisation moindre par un assureur antérieur, d'un salarié dont le contrat de travail n'est pas rompu ;
- le maintien des garanties décès pour les bénéficiaires de rentes d'incapacité et d'invalidité versées par un organisme assureur non désigné précédemment en application d'un contrat souscrit antérieurement au 1^{er} janvier 2002, sous

réserve que le maintien de ces garanties ne soit pas prévu par le contrat antérieur et que les provisions mathématiques constituées (9/10) soient transférées.

Le compte de résultats des « risques en cours » comprend, au titre de l'exercice N, les éléments suivants :

Au crédit :

Les provisions mathématiques constituées au 31 décembre N – 1 des prestations en cours pour les entreprises non adhérentes et non précédemment assurées à cette date.

Les provisions mathématiques de revalorisation des indemnités journalières et rentes en cours de service à la date de prise d'effet du régime de prévoyance conventionnel de la branche constituées au 31 décembre N – 1 (celles-ci sont égales à zéro au 31 décembre 2010) pour les garanties suivantes et pour les prestations concernées telles que définies ci-dessus :

- incapacité temporaire, invalidité et IPP ;
- rente d'éducation.

Les provisions de maintien décès constituées au 31 décembre N – 1 au titre du différentiel de garanties décès dont bénéficient les salariés en arrêt de travail toujours sous contrat de travail.

Les provisions constituées au 31 décembre N – 1 (soit 9/10) au titre du maintien de la garantie décès et transférées par les organismes assureurs précédents aux organismes assureurs désignés pour les arrêts de travail antérieurs au 1^{er} janvier 2002.

Les intérêts techniques tels que définis au point 2.2 (alinéa 2).

Les provisions mathématiques de revalorisation des rentes en cours de service à la date d'effet du régime de prévoyance conventionnel de la branche sont calculées sur la base des revalorisations accordées au-delà du niveau de rente atteint à cette date.

A l'ouverture de l'exercice de prise d'effet du régime de prévoyance conventionnel, les provisions figurant au crédit, citées ci-dessus, sont nulles sauf celles transférées au titre du maintien décès.

Au débit :

Les prestations relevant du maintien de la garantie décès (capital et rente) pour les personnes en arrêt de travail à la date d'effet du régime de prévoyance conventionnel.

Les prestations (indemnités journalières et rentes invalidité ou IPP) servies au bénéfice des salariés en arrêt de travail à la date d'effet du régime de prévoyance conventionnel.

Les revalorisations servies pour les indemnités journalières et rentes en cours de service à la date d'effet du régime de prévoyance conventionnel de la branche pour les garanties :

- incapacité temporaire, invalidité et IPP ;
- rente d'éducation.

Les provisions mathématiques relatives à ces prestations pour les entreprises non adhérentes et non assurées à la date de l'accord.

Les provisions mathématiques de revalorisation des rentes en cours de service à la date d'effet du régime de prévoyance conventionnel de la branche constituées au 31 décembre N pour les garanties suivantes :

- incapacité temporaire, invalidité et IPP ;
- rente d'éducation.

Les provisions constituées au 31 décembre N au titre du maintien de la garantie décès (capital et rente) pour les personnes en arrêt de travail à la date d'effet du régime de prévoyance conventionnel.

Les revalorisations servies pour les rentes en cours de service à la date d'effet du régime de prévoyance conventionnel de la branche s'entendent comme les revalorisations accordées au-delà du niveau de rente atteint à la date d'effet du régime de prévoyance conventionnel.

Le compte de résultats des « risques en cours » est présenté au global et par garantie.

1.3. Consolidation des comptes de résultats

L'UNPMF et l'OCIRP établissent ensuite un compte de résultats consolidé qui intègre les éléments suivants :

- le solde du compte de résultats du régime ;
- le solde du compte de résultats des « risques en cours » ;
- 90 % des produits financiers générés par les provisions techniques et calculés selon les modalités décrites à l'article 2 ;
- les éventuels produits financiers générés par la provision pour égalisation et la réserve générale et calculés selon les modalités décrites à l'article 2 ;
- le report de perte non amortie de l'exercice N – 1 augmenté des intérêts débiteurs calculés au taux financier mentionné à l'article 2.

La somme de ces éléments constitue le solde prévoyance.

La somme des deux premiers éléments constitue le solde technique, associé au fonctionnement de la provision pour égalisation.

1.4. Utilisation du solde prévoyance

Si le solde prévoyance est débiteur, il est apuré en priorité par un prélèvement sur la réserve générale dans la limite de son montant, puis par un prélèvement sur la provision pour égalisation dans la limite de son montant. Le reliquat éventuel non apuré constitue le report de perte non amortie intégré dans le solde prévoyance de l'exercice suivant comme indiqué à l'article 1.3.

Si le solde prévoyance est créditeur, il est utilisé de la manière suivante :

- 75 % de son montant, dans la limite de 75 % du solde technique, est affecté à l'alimentation de la provision pour égalisation, le solde éventuel est affecté à la réserve générale ;
- 10 % de son montant est affecté à l'alimentation de la réserve générale ;
- 15 % de son montant reste acquis aux organismes assureurs au prorata du montant des cotisations figurant au crédit du compte de résultats du régime décrit à l'article 1.1.

1.5. Fonctionnement de la provision pour égalisation

1.5.1. Alimentation de la provision

La provision pour égalisation est alimentée par la dotation indiquée à l'article 1.4.

Chaque alimentation doit être utilisée en totalité dans un délai imparti réglementaire de 10 ans.

Elle bénéficie chaque année des produits financiers calculés selon les dispositions de l'article 2 et appliqués au solde de la provision au 1^{er} janvier précédent.

1.5.2. Prélèvement

Sur la provision pour égalisation sont prélevés :

- le solde prévoyance débiteur non apuré par la réserve générale tel que mentionné à l'article 1.4 dans la limite de son montant ;
- le montant de la dotation non utilisée dans le délai imparti de 10 ans (cf. ci-dessus) ;
- l'excédent éventuel correspondant à la différence entre le montant de la provision pour égalisation au 31 décembre de l'exercice et le montant « plafond » défini par la réglementation (art. 39 *quinquies* GD du code général des impôts, cf. ci-dessous).

1.5.3. Limite et utilisation de la provision d'égalisation

A la clôture de chaque exercice, le montant total atteint par la provision d'égalisation ne peut excéder le plafond fixé par la réglementation fiscale (pourcentage des cotisations en fonction de l'effectif assuré selon les modalités de l'article 39 *quinquies* GD du code général des impôts). Lorsque le maximum légal est atteint, le dépassement est réparti à hauteur de 85 % à la réserve générale et 15 % aux organismes assureurs désignés selon la répartition décrite à l'article 1.4.

1.6. Fonctionnement de la réserve générale

1.6.1. Alimentation de la réserve

Elle est alimentée par :

- la dotation indiquée à l'article 1.4 ;
- la réintégration d'une ancienne dotation à la provision pour égalisation, non utilisée dans le délai réglementaire imparti, telle que mentionnée à l'article 1.5.2 ;
- l'excédent de la provision pour égalisation tel que mentionné à l'article 1.5.3.

Elle bénéficie chaque année des produits financiers calculés selon les dispositions de l'article 2 et appliqués au solde de la réserve au 1^{er} janvier précédent.

1.6.2. Prélèvement

Sur la réserve, est prélevé le solde prévoyance débiteur tel que mentionné à l'article 1.4 dans la limite de son montant.

1.6.3. Limite et utilisation de la réserve générale

Si le montant de la réserve générale dépasse 25 % des cotisations figurant au crédit du compte du régime de l'exercice, la CNPP et les organismes assureurs désignés conviennent de s'accorder sur l'utilisation de la réserve générale, qui pourrait prendre la forme d'une modification du taux d'appel des cotisations ou d'une amélioration des garanties.

1.7. Résiliation du régime

En cas de résiliation du régime, la provision pour égalisation et/ou la réserve générale, calculées à la date de résiliation après réalisation des mouvements afférents au dernier exercice, sont transférées, en cas de solde créditeur, auprès du ou des organismes assureurs dûment désignés dans le mois suivant l'établissement du compte de clôture.

Il pourra être demandé aux organismes assureurs précédents de différer la date d'arrêté des comptes de clôture, ces derniers devant alors être délivrés, au plus tard, le 31 décembre de l'exercice suivant celui de la résiliation.

Article 2

Produits financiers

2.1. Taux financier utilisé

Le taux financier utilisé pour le calcul des produits financiers est le TME moyen de l'exercice. Les produits financiers édités dans les comptes sont établis sur la base de 90 % de ce taux.

2.2. Produits financiers générés par les provisions techniques

Ils représentent la différence entre :

- d'une part, les produits financiers calculés en prenant pour assiette la demi-somme des provisions techniques (y compris la provision pour sinistres inconnus) au 31 décembre précédent et des provisions techniques au 31 décembre de l'exercice en excluant des provisions techniques, les provisions pour prestations à payer ;
- et, d'autre part, les intérêts techniques obtenus en appliquant le taux d'intérêt technique utilisé dans le calcul des provisions techniques aux provisions techniques moyennes de l'exercice N (demi-somme des provisions techniques constituées au 31 décembre précédent N – 1 et des provisions techniques constituées au 31 décembre de l'exercice N). Les provisions pour prestations à payer sont exclues des provisions techniques, la provision pour sinistres inconnus est intégrée dans ce calcul.

Cette différence est au minimum nulle.

2.3. Produits financiers générés par la provision pour égalisation et la réserve générale (cf. art. 1.3)

Les produits financiers sont calculés en appliquant le taux financier sur le montant de la provision pour égalisation et de la réserve générale existantes au 31 décembre précédent.

Article 3

Revalorisations

Les indemnités journalières, rentes d'invalidité et prestations dépendance seront revalorisées pendant la vie du contrat sur le point AGIRC. Seules les prestations en cours depuis plus de 6 mois à la date de revalorisation sont concernées.

Les rentes d'éducation seront revalorisées chaque année au 1^{er} janvier et au 1^{er} juillet, pendant la vie du contrat et après une éventuelle résiliation du contrat, selon la valeur du point fixée par le conseil d'administration de l'union OCIRP.

Article 4

Présentation des comptes de résultats par exercice de survenance

Le compte de résultats est également établi selon une présentation par exercice de survenance, avec un arrêté au 31 mars de l'exercice N + 1 pour les cotisations, avec un arrêté au 31 décembre de l'exercice N pour les prestations et provisions.

Il comprend, au titre de chaque exercice de survenance N, N – 1, N – 2, ... les éléments suivants :

A. – Cotisations

Les cotisations brutes dues au titre des garanties en cas de décès (garantie en capital et en rente), maintien de salaire, incapacité de travail, invalidité et incapacité permanente professionnelle (IPP) afférentes à l'exercice considéré, hors fraction de cotisations destinée à la prise en charge des risques en cours.

Diminuées des éléments suivants :

- les chargements des organismes assureurs désignés ;
- les prélèvements pour fonctionnement de la commission nationale paritaire de prévoyance (CNPP) ;
- les prélèvements destinés aux honoraires des experts mandatés par la commission nationale paritaire de prévoyance.

B. – Charge des prestations

Le montant des sommes payées au titre des prestations ayant pour origine l'exercice N :

- capitaux décès, IAD ;
- rentes d'éducation ;
- indemnités journalières (maintien de salaire et incapacité temporaire) et rentes d'invalidité ou IPP.

L'ensemble des provisions constituées à la date d'arrêté, tel que détaillé dans l'article 1^{er} (et donc actualisées aux taux techniques retenus à la date d'arrêté).

C. – Charge des prestations sur les cotisations nettes (= rapport B/A)

Les comptes de résultats sont présentés au global et par garantie.

Article 5

Détermination des éléments techniques et financiers

5.1. Principe technique et modalités des différentes provisions

Les provisions techniques sont des sommes destinées à permettre aux organismes assureurs désignés le règlement intégral des engagements pris envers les assurés et bénéficiaires de contrats pour les risques qu'ils assurent.

Les modalités de constitution des provisions techniques sont réglementées par les textes législatifs, le code de la mutualité et le code de la sécurité sociale et par le nouveau plan comptable.

Les taux d'actualisation (taux techniques) seront fixés annuellement (et ce avant le 31 janvier N + 1) par les organismes assureurs en accord avec l'actuaire conseil désigné par la branche.

Les provisions techniques à constituer sont listées par l'article L. 212-1 de l'actuel code de la mutualité et le code de la sécurité sociale. Les règles de constitution dépendent du risque couvert et sont fixées par arrêtés et par décrets.

Il s'agit des :

5.1.1. Provisions mathématiques

(indemnités journalières d'incapacité temporaire ; invalidité en attente ; invalidité en cours ; décès visé par la loi Evin n° 2001-624 du 17 juillet 2001 ; rentes d'éducation)

Les provisions mathématiques représentent la valeur actuelle probable des engagements mis à la charge des organismes assureurs. Elles sont calculées par risque, « tête par tête », selon :

- les tables en vigueur prévues par la réglementation ;
- les taux d'actualisation (taux techniques) retenus au moment du calcul, dans les limites prévues par la réglementation. Ce taux est fixé annuellement (au plus tard le 15 janvier de l'exercice suivant).

Les provisions des garanties indemnités journalières, rentes d'éducation et rentes d'invalidité, y compris les rentes d'invalidité en attente, intègrent, conformément aux préconisations légales, un chargement de 3 %, afin d'assurer la gestion des prestations en cours, en cas de résiliation de l'accord.

Un inventaire « tête par tête » des provisions mathématiques au 31 décembre de l'exercice de clôture N sera fourni.

5.1.1.1. Provisions pour indemnités journalières (incapacité de travail), rentes d'invalidité et d'IPP

Les provisions mathématiques de ces risques au titre des sinistres en cours au 31 décembre de l'exercice N sont la somme :

- des provisions correspondant à l'engagement de versement des prestations d'indemnités journalières (incapacité de travail) ;
- des provisions dites pour rentes en attente relatives aux rentes d'invalidité susceptibles d'intervenir ultérieurement au titre des sinistres d'incapacité en cours ;
- des provisions correspondant aux prestations d'invalidité à verser.

Le calcul de ces provisions est effectué, tête par tête, à partir des lois de maintien en incapacité de travail et invalidité du bureau commun des assurances collectives BCAC (tables de référence) et des taux d'actualisation fixés conjointement par les organismes assureurs et réassureur désignés.

Les calculs seront présentés par assuré en distinguant, pour les personnes en incapacité, la provision correspondant à la rente en attente.

Sera provisionnée l'intégralité des dossiers incapacité et invalidité dont :

- la dernière période indemnisée s'est achevée moins de 4 mois avant la date de clôture pour les dossiers incapacité ;
- la dernière période indemnisée s'est achevée moins de 6 mois avant la date de clôture pour les dossiers invalidité.

5.1.1.2. Provisions pour rentes d'éducation

Elles sont calculées tête par tête selon :

- les tables de mortalité réglementaires par sexe et génération (TGF 2000-2005/TGH 2000-2005 en vigueur) ;
- les taux d'actualisation fixés conjointement par les organismes assureurs avec l'actuaire conseil de la branche ;
- la loi de fin de versement de la rente est la suivante :
 - tant que le bénéficiaire est âgé de moins de 23 ans : jusqu'au 23^e anniversaire ;
 - si le bénéficiaire est âgé d'au moins 23 ans : au terme maximal prévu par l'accord ;
 - si le bénéficiaire est handicapé au sens de la définition contractuelle de l'handicap, viagèrement.

Un prorata linéaire est effectué pour tenir compte du mois de naissance de l'enfant.

Un inventaire tête par tête des provisions mathématiques au 31 décembre de l'exercice de clôture N sera fourni.

5.1.1.3. Provisions de maintien de la garantie décès
visé par la loi Evin n° 2001-624 du 17 juillet 2001

Les provisions au titre du maintien de la garantie décès pour les dossiers arrêts de travail en cours à la clôture de l'exercice N sont calculées par la méthode des capitaux sous risques ; les capitaux sous risques sont reconstitués à partir d'hypothèses relatives à la démographie de la convention collective nationale ;

5.1.2. Provisions pour sinistres à payer (PSAP)
(indemnités journalières, rentes d'invalidité en cours, garanties décès)

Elles représentent la valeur des prestations connues entre le 31 décembre de l'exercice N et l'arrêté des comptes, mais non réglées à la date de clôture de l'exercice N. Elles sont déterminées tête par tête.

Les PSAP maintien de salaire, incapacité temporaire, invalidité et IPP correspondent au montant des prestations réglées jusqu'au 31 mars N + 1 et relatif à des survenances N et antérieures.

Les PSAP décès enregistrent les capitaux décès de survenance antérieure ou égale à N réglées jusqu'au 31 mars N + 1.

5.1.3. Provisions pour sinistres inconnus (PSI)
(indemnités journalières, décès)

Les provisions pour sinistres inconnus permettent de prendre en compte les déclarations tardives (non connues au jour de l'établissement de clôture de l'exercice N), et qui seront réglées lors des exercices comptables futurs.

Le montant à provisionner est estimé à partir de l'expérience constatée.

Les provisions pour sinistres inconnus permettent de prendre en compte les déclarations tardives (non connues au jour de l'établissement de clôture de l'exercice N), et qui seront réglées lors des exercices comptables futurs.

Ces provisions seront déterminées et arrêtées chaque année lors d'une réunion de travail commune entre les organismes assureurs désignés, et l'actuaire conseil désigné par la branche. Cette réunion de travail se tiendra à la fin du mois de mai de chaque exercice afin que les comptes puissent être consolidés et validés en juin et remis au plus tard le 30 juin à la branche.

Article 6

Chargements appliqués aux contrats

Les frais fixés à 9 % au global sont exprimés en pourcentage des cotisations des contrats suivis dans le cadre du présent protocole et sont uniformes sur l'ensemble des garanties, à l'exception de la garantie dépendance dont le taux est fixé à 14 %.

Ces taux intègrent :

- les frais de gestion des organismes assureurs désignés (8 % pour l'ensemble des garanties et 13 % pour la garantie dépendance) ;
- les frais relatifs aux déplacements et aux opérations de communication, aux contrôles et aux frais de fonctionnement validés par la commission nationale paritaire de prévoyance ainsi que les dépenses annuelles pour les honoraires (TVA 19,6 % incluse) des experts mandatés par la commission nationale paritaire de prévoyance.

Fait à Paris, le 8 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNBIOC ;
UNPMF ;
FNAMAC.

Syndicats de salariés :

FGMM CFTD ;
FTM CGT ;
FCMTM CFE-CGC ;
FM FO ;
FM CFTC.

Brochure n° 3101

Convention collective nationale

IDCC : 992. – **BOUCHERIE, BOUCHERIE-CHARCUTERIE,
BOUCHERIE HIPPOPHAGIQUE, TRIPERIE,
COMMERCES DE VOLAILLES ET GIBIERS**

AVENANT N° 23 DU 12 JANVIER 2011
RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2011

NOR : *ASET1150339M*
IDCC : 992

Article 1^{er}

Entre les parties soussignées, il a été décidé que la grille des salaires conventionnels applicable au 1^{er} février 2011, après revalorisation de 2 % sur tous les postes, est celle figurant en annexe.

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Fait à Paris, le 12 janvier 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNTF ;
CFBCT ;
FBHF ;
SNVD.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FNAA CFE-CGC ;
FGA CFDT.

ANNEXE

Salaires conventionnels en vigueur au 1^{er} février 2011

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	CLASSIFICATION	SALAIRE BRUT mensuel
Ouvriers, employés			
I	A	Plongeur	1 442
		Employé d'entretien	1 442
	B	Chauffeur-livreur	1 459
		Employé administratif	1 459
II	A	Chauffeur-livreur encaisseur	1 476
		Caissier	1 476
		Vendeur	1 476
	B	Secrétaire aide-comptable	1 496
		Boucher préparateur	1 496
		Charcutier-traiteur	1 496
		Vendeur qualifié	1 496
		Tripier préparateur	1 496
C	Caissier aide-comptable	1 518	
III	A	Boucher préparateur qualifié	1 612
		Charcutier-traiteur qualifié	1 612
	B	Boucher préparateur-vendeur qualifié	1 648
		Boucher-traiteur qualifié	1 648
Ouvrier tripier		1 648	
C	Boucher-charcutier-traiteur qualifié	1 709	
IV	A	Comptable	1 715
	B	Boucher-charcutier-traiteur très qualifié	1 769
	C	Boucher hautement qualifié	1 796
		Boucher-traiteur hautement qualifié	1 796
		Charcutier-traiteur hautement qualifié	1 796
		Tripier responsable cuisson	1 796
D	Boucher-charcutier-traiteur hautement qualifié	1 887	
Agents de maîtrise et cadres			
V		Responsable de laboratoire adjoint	2 044
		Responsable de point de vente adjoint	2 044
VI	A	Responsable de laboratoire	2 231
		Responsable de point de vente	2 231
		Responsable hygiène et sécurité	2 231
	B	Assistant chef d'entreprise	2 245
	C	Responsable de plusieurs points de vente	2 514

NIVEAU	ÉCHELON	CLASSIFICATION	SALAIRE BRUT mensuel
Agents de maîtrise et cadres			
VII	A	Responsable de laboratoire	2 865
		Responsable de point de vente	2 865
		Responsable des achats	2 865
	B	Responsable d'entreprise	2 936

Brochure n° 3101

Convention collective nationale

IDCC : 992. – **BOUCHERIE, BOUCHERIE-CHARCUTERIE,
BOUCHERIE HIPPOPAGIQUE, TRIPERIE,
COMMERCES DE VOLAILLES ET GIBIERS**

AVENANT N° 24 DU 12 JANVIER 2011
RELATIF À LA GARANTIE RENTE ÉDUCATION

NOR : ASET1150340M

IDCC : 992

Article 1^{er}

Entre les parties soussignées, il a été décidé de modifier la garantie rente éducation à l'article 26 « Rente éducation », déjà modifié par l'avenant n° 12 du 18 novembre 2008, étendu par arrêté du 10 juillet 2009, paru au *Journal officiel* le 18 juillet 2009 à la présente convention, modifié comme suit.

Article 2

Ces nouvelles dispositions ne s'appliquent qu'aux décès survenant postérieurement au 1^{er} janvier 2011.

Garantie rente éducation

La rente éducation est une rente temporaire exprimée en pourcentage du salaire de référence, égale pour chacun des enfants à charge à :

- 20 % du salaire annuel brut jusqu'au 12^e anniversaire ;
- 25 % du salaire annuel brut à partir du 12^e anniversaire et jusqu'au 26^e anniversaire sans condition et quelle que soit la situation du bénéficiaire de la rente jusqu'à son 26^e anniversaire favorisant ainsi l'entrée dans la vie active des bénéficiaires des rentes.

Cette modification s'applique également pour les rentes en cours de service au 1^{er} janvier 2011.

Sont considérés comme enfants à charge les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs ou reconnus.

Sont également considérés comme enfants à charge, indépendamment de leur position fiscale :

- les enfants à naître ;
- les enfants nés viables ;
- les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs, du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est tenu au versement d'aucune pension alimentaire.

En cas d'invalidité de l'enfant à charge reconnue avant son 26^e anniversaire et mettant l'enfant à charge dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle, la rente est versée viagèrement.

Sont considérés comme invalides les enfants de moins de 26 ans, ayant une invalidité équivalente à l'invalidité 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale, justifiée par un avis médical, ou tant qu'ils bénéficient d'une allocation spécifique aux personnes handicapées (allocation d'enfant handicapé, allocation d'adulte handicapé), ou tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civil.

En cas de décès du conjoint ou concubin ou partenaire du participant décédé postérieur au décès de ce dernier, le montant de chaque rente éducation versée est doublé. Il en va de même si le participant décédé est une mère célibataire dont les enfants à charge n'ont pas fait l'objet d'une reconnaissance de paternité.

Article 3

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Fait à Paris, le 12 janvier 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNTF ;
CFBCT ;
FBHF ;
SNVD.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FNAA CFE-CGC ;
FGA CFDT.

Brochure n° 3117

Convention collective nationale

**IDCC : 843. – BOULANGERIE-PÂTISSERIE
(Entreprises artisanales)**

**AVENANT N° 98 DU 12 JANVIER 2011
RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2011**

NOR : ASET1150338M

IDCC : 843

Entre :

La CNBF,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 98 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée « convention collective ».

PRÉAMBULE

Dans le prolongement de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de l'accord interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes visant à supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, les partenaires sociaux de la branche ont engagé des négociations en 2010.

Afin que ces négociations reposent sur des données objectives, les partenaires sociaux de la branche ont confié à l'observatoire des métiers de l'emploi et de la formation des entreprises de boulangerie-pâtisserie le suivi des travaux d'actualisation du rapport de branche afin qu'un diagnostic basé notamment sur la situation de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes soit réalisé au sein de la profession.

Article 1^{er}

Le salaire horaire minimum professionnel défini par l'article 10 de la convention collective nationale est fixé ainsi qu'il suit à partir du 1^{er} janvier 2011 :

- pour les coefficients allant de 155 à 180, la valeur monétaire du point est fixée à 0,017600 € et la valeur monétaire de la constante est fixée à 6,392000 € ;
- pour les coefficients allant de 185 à 240, la valeur monétaire du point est fixée à 0,017636 € et la valeur monétaire de la constante est fixée à 6,437360 €.

(Il est rappelé que salaire horaire = valeur monétaire du point × coefficient hiérarchique + constante monétaire.)

Article 2

Il résulte des dispositions de l'article 1^{er} du présent avenant que le salaire horaire minimum professionnel est à partir du 1^{er} janvier 2011 :

a) Personnel de fabrication

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
155	9,12
160	9,21
170	9,38
175	9,47
185	9,70
190	9,79
195	9,87
240	10,67

b) Personnel de vente

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
155	9,12
160	9,21
165	9,30
170	9,38
175	9,47
180	9,56
185	9,70
190	9,79

c) Personnel de services

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
155	9,12
160	9,21
170	9,38

Article 3

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi et de la santé l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 12 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3125

Convention collective nationale

**IDCC : 1586. – INDUSTRIES CHARCUTIÈRES
(Salaisons, charcuteries, conserves de viandes)**

ACCORD DU 7 DÉCEMBRE 2010

RELATIF AUX MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION PARITAIRE
DE VALIDATION DES ACCORDS D'ENTREPRISE

NOR : ASET1150324M

IDCC : 1586

PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu en application de l'article 9 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail. Cet article précise le mode de négociation et de conclusion des accords collectifs dans les entreprises dépourvues de délégué syndical (ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés) :

- dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical, les représentants élus du personnel (comité d'entreprise, délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel), lorsqu'ils existent, peuvent négocier et conclure des accords sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif (à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21), sous réserve de l'approbation par une commission paritaire de branche. La commission se prononce dans un délai de 4 mois qui suit sa réception, à défaut, l'accord est réputé avoir été validé (art. L. 2232-21 à L. 2232-23 du code du travail) ;
- dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et en l'absence de représentants élus du personnel, les accords d'entreprise peuvent être négociés et conclus par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche, sous réserve de leur approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés (art. L. 2232-24 à L. 2232-27 du code du travail).

Le présent accord précise les règles de procédure concernant les accords d'entreprise qui sont transmis à la commission paritaire de validation des industries charcutières par les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries charcutières et dotées de représentants élus du personnel.

Il s'inscrit dans le cadre de la poursuite du renforcement du dialogue social dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, initié par l'accord de branche relatif aux règles du dialogue social dans les industries charcutières du 11 avril 2005, complété par l'avenant n° 1 du 7 novembre 2008.

Les parties signataires réaffirment ainsi leur attachement à développer au sein des entreprises de la branche, et notamment dans les petites et moyennes entreprises, une politique sociale de progrès fondée sur un dialogue social permanent et constructif.

Article 1^{er}

Règles de négociation des accords avec les représentants élus du personnel

Les représentants titulaires élus du personnel (comité d'entreprise, délégation unique du personnel ou, à défaut, délégués du personnel) sont autorisés à négocier et conclure un accord d'entreprise quel que soit le thème⁽¹⁾ en cas d'absence de désignation d'un délégué syndical dans l'entreprise. Le temps de négociation n'est pas imputable sur leurs heures de délégation. Chaque élu appelé à participer à une négociation dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 10 heures par mois. Les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

Les organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

(1) A l'exception des accords visés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

En accord avec l'employeur, les représentants élus peuvent demander en cas de nécessité à se faire assister par un représentant syndical extérieur, soit de la branche, soit du secteur agroalimentaire.

Les accords d'entreprise conclus avec les représentants élus du personnel doivent, avant leur date d'entrée en vigueur, être approuvés par la commission paritaire de validation créée au niveau de la branche, sur la base de la loi précitée du 20 août 2008. En cas de validation, un extrait du procès-verbal de la commission doit accompagner le dépôt de l'accord d'entreprise auprès de l'autorité administrative.

Ces accords conclus dans l'entreprise doivent être signés par des membres titulaires élus au comité d'entreprise, ou, à défaut de comité, par des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. En cas de partage des voix, un consensus devra être recherché.

Dans l'hypothèse où un délégué syndical viendrait à être désigné dans une entreprise alors que des négociations sont en cours entre l'employeur et les représentants élus du personnel, celui-ci reprend les prérogatives liées à son mandat.

Article 2

Rôle de la commission

La commission paritaire de validation a pour rôle exclusif de vérifier la conformité des accords conclus entre l'employeur et les représentants élus du personnel au regard des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur. En cas de non-validation, celle-ci doit être motivée.

Elle peut faire des observations sur le contenu des accords conclus dans l'entreprise mais ne peut porter de jugement sur le fond dans le cadre de son rôle de validation.

Article 3

Composition de la commission

La commission est composée de 10 membres répartis en deux collèges : un représentant titulaire (ou son suppléant) de chaque organisation syndicale de salariés signataire de la convention collective de branche et un nombre égal de représentants titulaires (ou suppléants) au titre de la délégation des employeurs désignés par la FICT.

En cas d'absence d'un titulaire, son suppléant le remplace.

Chaque séance de la commission est présidée alternativement par un membre du collège salariés et par un représentant du collège employeurs. Le président assure le bon fonctionnement de la réunion.

En cas d'empêchement, un membre de la commission peut donner pouvoir (à l'aide du formulaire joint à la convocation) à un autre membre du même collège, celui-ci devant être présenté aux membres présents avant le vote sur la validation des accords d'entreprise mis à l'ordre du jour de la réunion. Un membre de la commission ne peut avoir plus de deux pouvoirs en incluant le sien.

Le secrétariat de la commission est assuré par la FICT. Il est le destinataire des demandes de validation transmises par les entreprises et assure la mise à jour de la liste des membres de la commission au moins tous les 2 ans. Il adresse les convocations.

Une autorisation d'absence est accordée par l'entreprise aux représentants du collège des salariés participant aux réunions de la commission. Ils sont rémunérés par leur entreprise et remboursés de leurs frais de déplacement aux mêmes conditions et modalités que les représentants syndicaux participant à la commission paritaire des industries charcutières.

Article 4

Fonctionnement de la commission

Un calendrier prévisionnel prévoyant des réunions trois fois par an, sous réserve qu'elle soit saisie, est établi en début d'année par le secrétariat de la commission, après consultation de ses membres. Une réunion ne peut se tenir que si un minimum de 6 membres (dont 3 par collège) sont présents.

Les avis de la commission sont pris à la majorité relative des membres titulaires présents (ou représentés par leur suppléant) en prenant en compte les pouvoirs de chacun des deux collèges. Pour chaque accord, un procès-verbal est établi en séance et précise si l'accord est validé ou non validé. Il est signé par le président de séance, par un représentant du collège employeurs et par les représentants des organisations syndicales.

Un représentant ne peut statuer sur la validité d'un accord de l'entreprise à laquelle il appartient.

Article 5

Saisine

La procédure à suivre par une entreprise de moins de 200 salariés (seuil fixé par la loi) qui envisage de saisir la commission paritaire de validation est la suivante :

Envoi au secrétariat de la commission (lettre recommandée avec avis de réception) :

- une demande de validation de l'accord d'entreprise accompagnée du texte de l'accord signé par les représentants élus du personnel et une note de présentation ;
- une note synthétique sur l'entreprise ;

- une copie du procès-verbal de scrutin des dernières élections professionnelles organisées dans l'entreprise et du procès-verbal de carence du 1^{er} tour ;
- une attestation sur l'honneur selon laquelle l'entreprise compte moins de 200 salariés et est dépourvue de délégué syndical.

Les dossiers complets doivent être adressés par le secrétariat aux membres de la commission avec la convocation au plus tard 15 jours avant la date fixée.

L'employeur et les représentants élus signataires doivent être présents à la réunion afin de présenter aux membres de la commission l'accord d'entreprise conclu et de lever éventuellement toute ambiguïté ou interrogation qui pourraient conduire à ne pas valider l'accord soumis à la commission. Ceux-ci ne participent pas au vote.

L'employeur qui soumet un accord à la commission supporte les frais de déplacements des représentants de la commission évalués forfaitairement par la FICT.

Article 6

Dispositions finales

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant de la convention collective nationale des industries charcutières.

Il entre en vigueur à compter de sa signature.

Il est conclu en application du cadre légal actuel. En cas de modification importante des règles sur le développement du dialogue social dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, les parties signataires conviennent qu'elles se rencontreront dans un délai de 3 mois, à la diligence de l'une d'entre elles, afin d'étudier l'opportunité de toute adaptation rendue nécessaire par de nouvelles dispositions ayant le même objet.

L'accord fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 7 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FICT.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAACFE-CGC ;

FGA CFDT.

Brochure n° 3108

Convention collective nationale
IDCC : 44. – INDUSTRIES CHIMIQUES

ACCORD DU 26 JANVIER 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET À LA VALEUR DU POINT POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1150337M
IDCC : 44

Article 1^{er}

Les parties signataires conviennent de déterminer la valeur du point mensuel de branche sur une base correspondant à 38 heures hebdomadaires, soit 165,23 heures par mois, et de porter cette valeur à 7,61 € au cours de l'année 2011.

Ce relèvement s'effectuera en deux étapes :

+ 1 % au 1^{er} janvier, la valeur du point étant portée de 7,47 € à 7,55 € ;

+ 0,8 % au 1^{er} mai, la valeur du point étant portée de 7,55 € à 7,61 €.

Le barème des salaires minima est calculé pour l'avenant n° 1 suivant la formule ci-après :

$(VP \times K) + [(225 - K) \times VP \times X]$.

Les parties signataires proposent aux entreprises dont la situation économique le permet de faire application, de façon anticipée, du barème des salaires minima résultant du présent accord et/ou de procéder à des augmentations sur les salaires réels allant au-delà des augmentations retenues pour les minima de branche.

Article 2

Le coefficient de calcul du complément de salaire visé à l'article 1^{er} de l'accord du 19 avril 2006 reste fixé, à ces mêmes dates, à 0,7030.

Article 3

La valeur du point, telle que fixée à l'article 1^{er} ci-dessus, sert de base de calcul aux primes conventionnelles.

Article 4

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer dans le cas où le rythme de l'inflation, tel que mesuré par l'INSEE (indice général des prix hors tabac), dépasserait celui sur lequel ont été bâties les hypothèses d'inflation (1,5 %) retenues par la loi de finances pour 2011.

Article 5

Le présent accord ne remet pas en cause les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe plus favorables aux salariés conclus avant son entrée en vigueur.

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 6

Les partenaires sociaux se rencontreront au cours du second trimestre 2011 dans le cadre de l'évolution des dispositions salariales de branche. Les échanges porteront à la fois sur la structure du barème des salaires minima et sur celle des primes conventionnelles.

Article 7

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale des industries chimiques.

Article 8

Le présent accord sera déposé au ministère du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article 9

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Puteaux, le 26 janvier 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UIC ;
FNIEC ;
FIPEC ;
FNCG ;
FEBEA.

Syndicats de salariés :

FCE CFDT ;
FCMTE CFTC ;
CFE-CGC chimie.

ANNEXE

Barème des salaires minima pour 38 heures par semaine au 1^{er} janvier 2011

Valeur du point : 7,55 €.

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM (valeur du point x coefficient)	COMPLÉMENT de salaire	TOTAL
130	981,50	504,23	1 485,73
140	1 057,00	451,15	1 508,15
150	1 132,50	398,07	1 530,57
160	1 208,00	345,00	1 553,00
175	1 321,25	265,38	1 586,63
190	1 434,50	185,77	1 620,27
205	1 547,75	106,15	1 653,90
225	1 698,75		1 698,75
235	1 774,25		1 774,25
250	1 887,50		1 887,50
275	2 076,25		2 076,25
300	2 265,00		2 265,00
325	2 453,75		2 453,75
360	2 718,00		2 718,00
350	2 642,50		2 642,50
400	3 020,00		3 020,00
460	3 473,00		3 473,00
480	3 624,00		3 624,00
510	3 850,50		3 850,50
550	4 152,50		4 152,50
660	4 983,00		4 983,00
770	5 813,50		5 813,50
880	6 644,00		6 644,00

**Barème des salaires minima pour 38 heures par semaine
au 1^{er} mai 2011**

Valeur du point : 7,61 €.

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM (valeur du point × coefficient)	COMPLÉMENT de salaire	TOTAL
130	989,30	508,23	1 497,53
140	1 065,40	454,74	1 520,14
150	1 141,50	401,24	1 542,74
160	1 217,60	347,74	1 565,34
175	1 331,75	267,49	1 599,24
190	1 445,90	187,24	1 633,14
205	1 560,05	107,00	1 667,05
225	1 712,25		1 712,25
235	1 788,35		1 788,35
250	1 902,50		1 902,50
275	2 092,75		2 092,75
300	2 283,00		2 283,00
325	2 473,25		2 473,25
360	2 739,60		2 739,60
350	2 663,50		2 663,50
400	3 044,00		3 044,00
460	3 500,60		3 500,60
480	3 652,80		3 652,80
510	3 881,10		3 881,10
550	4 185,50		4 185,50
660	5 022,60		5 022,60
770	5 859,70		5 859,70
880	6 696,80		6 696,80

Brochure n° 3254

Convention collective nationale
IDCC : 993. – PROTHÉSISTES DENTAIRES
ET PERSONNELS DES LABORATOIRES
DE PROTHÈSES DENTAIRES

ACCORD « SALAIRES » DU 4 FÉVRIER 2011

NOR : ASET1150326M
IDCC : 993

Entre :

L'UNPPD,

D'une part, et

La FNISPCLD ;

La CGT-FO santé,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Une revalorisation de la grille des salaires, conformément à l'avenant ci-joint, interviendra à la date de parution de l'arrêté ministériel d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 4 février 2011.

(Suivent les signatures.)

Grille des salaires applicable après publication de l'arrêté d'extension

Grille des salaires basée sur la durée légale hebdomadaire de 35 heures, soit une durée légale mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	ÉCHELON	SALAIRE
Personnel de service	1	1 378
	2	1 430
Secrétaire administratif		1 445
Secrétaire aide-comptable		1 445
Comptable		1 560
Employé en prothèse dentaire	1	1 392
	2	1 452
Prothésiste dentaire	P 1	1 462
	P 2	1 465
	P 3	1 495
Prothésiste dentaire qualifié	PQ 1	1 545
	PQ 2	1 704
Prothésiste dentaire qualifié agent de maîtrise	PQ 3	1 815
Prothésiste dentaire hautement qualifié	PHQ 1	1 870
	PHQ 2	2 020
Chef de laboratoire		2 525
Prime mensuelle CQP *		82
Prime mensuelle CPES *		154
(*) Les primes mensuelles perçues dans le cadre des CQP et des CPES s'ajoutent au salaire de base réel du salarié.		

Brochure n° 3361

Convention collective nationale

IDCC : 2770. – ÉDITION PHONOGRAPHIQUE

AVENANT N° 4 DU 2 DÉCEMBRE 2010
À L'ACCORD DU 15 AVRIL 2006 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1150449M

Le nouvel article 6.5 modifie la liste des priorités dans le cadre du DIF :

« 6.5. Priorités dans le cadre du DIF

Chaque année, au plus tard le 30 juin, la CPNEF/EP examine et, le cas échéant, révisé par avenant au présent accord, la liste des priorités dans le cadre du droit individuel à la formation.

Dans le cadre du droit individuel à la formation, les partenaires sociaux de l'édition phonographique reconnaissent comme prioritaires les actions de formation concernant :

- la bureautique, l'informatique et les nouvelles technologies liées au développement informatique, notamment la PAO, le Web ;
- le marketing, le commercial et la gestion (la comptabilité, la finance, le droit) ;
- les langues ;
- le développement personnel, notamment la communication orale et écrite, la gestion du temps, les techniques de management... ;
- la découverte des métiers de l'édition phonographique : l'artistique, la promotion et les new médias ;
- ainsi que toute formation permettant une évolution des compétences dans le métier qu'exerce le salarié, sans correspondre à une adaptation au poste de travail.

Ces actions de formation prioritaires sont déterminées en tenant compte des axes de développement définis par les signataires du présent accord, à l'appui des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications institué selon les modalités définies à l'article 13 du titre IV du présent accord.

Ces actions de formation, considérées comme prioritaires au titre du DIF par les partenaires de la branche professionnelle, relèvent d'un financement sur le pourcentage applicable aux entreprises au titre de la mutualisation des fonds (cf. art. 14 et 15 du titre V du présent accord).

Chaque entreprise ou établissement peut définir ses propres priorités pour les actions de formation susceptibles d'être mises en œuvre dans le cadre du DIF, si elles sont financées sur la partie de la participation de l'employeur consacrée au financement du plan de formation de l'entreprise.

Chaque année, les institutions représentatives du personnel concernées sont informées et/ou consultées sur la mise en œuvre du DIF. »

Le présent avenant fait l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 2 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SNEP ;
UPFI.

Syndicats de salariés :

FEC FO ;
FCCS CFE-CGC ;
FILPAC CGT ;
FNSAC CGT ;
F3C CFDT.

Brochure n° 3292

Convention collective nationale
IDCC : 1979. – HÔTELS, CAFÉS, RESTAURANTS

AVENANT « SALAIRES » N° 13 DU 12 JANVIER 2011

NOR : ASET1150352M
IDCC : 1979

PRÉAMBULE

Par l'avenant n° 6 à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants signé le 15 décembre 2009, les partenaires sociaux de la branche se sont engagés à ce que le salaire horaire du 1^{er} échelon au 1^{er} niveau de la grille de salaire soit au moins égale à 1,01 Smic horaire.

Les partenaires sociaux, soucieux de tenir leurs engagements et de renforcer l'attractivité de la branche, se sont réunis afin de fixer les salaires minima applicables aux salariés de la branche.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés et les salariés embauchés sous contrat de formation en alternance des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants en date du 30 avril 1997.

Les entreprises visées par le champ d'application sont généralement répertoriées aux codes NAF suivants : 55.10Zp, 56.10A, 56.10B, 56.30Zp, 56.21Z, 93.11Z (bowlings).

Sont exclus les établissements de chaînes relevant principalement du code NAF 56.10B et dont l'activité principale consiste à préparer, à vendre à tous types de clientèle, des aliments et boissons variés présentés en libre service, que le client dispose sur un plateau et paye avant consommation, étant précisé qu'une chaîne est au minimum composée de trois établissements ayant une enseigne commerciale identique.

Article 2

Rémunération

Les rémunérations horaires brutes applicables sur le territoire métropolitain et les DOM sont déterminées dans le respect des salaires minimaux conventionnels suivants :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
I	1	9,10
	2	9,17
	3	9,28
II	1	9,41
	2	9,54
	3	9,82
III	1	9,88
	2	9,97
	3	10,19

NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
IV	1	10,46
	2	10,64
V	1	12,30
	2	14,35
	3	17,50

Article 3

Durée. – Entrée en vigueur. – Dépôt

Le présent avenant est à durée indéterminée.

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

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6 ; L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 4

Révision et modification

Le présent avenant ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 3 et 4 de la convention collective nationale des hôtels, cafés et restaurants du 30 avril 1997.

Fait à Paris, le 12 janvier 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FAGIHT ;
SYNHORCAT.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
CGT commerce ;
INOVA CFE-CGC.

Convention collective départementale

IDCC : 1576. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES, ÉLECTRIQUES,
ÉLECTRONIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES
(Cher)**

(15 janvier 1990)

(Bulletin officiel n° 1990-7 bis)

*(Etendue par arrêté du 18 octobre 1990,
Journal officiel du 14 novembre 1990)*

ACCORD DU 24 JANVIER 2011

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES AU 1^{ER} JANVIER 2011

NOR : ASET1150350M
IDCC : 1576

Entre :

L'UIMM du Cher,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFDT ;

Le SM CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point, dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électroniques et connexes du cher, est fixée à 4,72 €, base 151,67 heures, à partir du 1^{er} janvier 2011.

Les appointements minima hiérarchiques garantis résultant de l'application de l'accord national sur les classifications du 21 juillet 1975 modifié par les avenants du 30 janvier 1980, du 21 avril 1981, du 4 février 1983, du 25 janvier 1990 et du 10 juillet 1992 sont présentés dans les barèmes annexés au présent accord :

- annexe I du présent avenant concernant les rémunérations minimales hiérarchiques (cas général) ;
- annexe II du présent avenant concernant les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers ;
- annexe III du présent avenant concernant les rémunérations minimales hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier.

Article 2

Les appointements minima comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 3

Les appointements minima hiérarchiques servent de base au calcul de la prime d'ancienneté.

Article 4

Les parties signataires demandent que soient rendues obligatoires, pour tous les employeurs compris dans le champ d'application de la convention collective de la métallurgie du Cher, les dispositions du présent accord.

Article 5

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires et du greffe du conseil de prud'hommes de Bourges en un exemplaire dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Rémunérations minimales hiérarchiques. – Primes d'ancienneté

Date d'application : 1^{er} janvier 2011.

Valeur du point : 4,72 €.

Base : 151,67 heures.

Administratifs et techniciens

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEF.	RMH	PRIME D'ANCIENNETÉ												
				3 ans	4 ans	5 Ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
I	1	140	660,80	19,82	26,43	33,04	39,65	46,26	52,86	59,47	66,08	72,69	79,30	85,90	92,51	99,12
	2	145	684,40	20,53	27,38	34,22	41,06	47,91	54,75	61,60	68,44	75,28	82,13	88,97	95,82	102,66
	3	155	731,60	21,95	29,26	36,58	43,90	51,21	58,53	65,84	73,16	80,48	87,79	95,11	102,42	109,74
II	1	170	802,40	24,07	32,10	40,12	48,14	56,17	64,19	72,22	80,24	88,26	96,29	104,31	112,34	120,36
	2	180	849,60	25,49	33,98	42,48	50,98	59,47	67,97	76,46	84,96	93,46	101,95	110,45	118,94	127,44
	3	190	896,80	26,90	35,87	44,84	53,81	62,78	71,74	80,71	89,68	98,65	107,62	116,58	125,55	134,52
III	1	215	1 014,80	30,44	40,59	50,74	60,89	71,04	81,18	91,33	101,48	111,63	121,78	131,92	142,07	152,22
	2	225	1 062,00	31,86	42,48	53,10	63,72	74,34	84,96	95,58	106,20	116,82	127,44	138,06	148,68	159,30
	3	240	1 132,80	33,98	45,31	56,64	67,97	79,30	90,62	101,95	113,28	124,61	135,94	147,26	158,59	169,92
IV	1	255	1 203,60	36,11	48,14	60,18	72,22	84,25	96,29	108,32	120,36	132,40	144,43	156,47	168,50	180,54
	2	270	1 274,40	38,23	50,98	63,72	76,46	89,21	101,95	114,70	127,44	140,18	152,93	165,67	178,42	191,16
	3	285	1 345,20	40,36	53,81	67,26	80,71	94,16	107,62	121,07	134,52	147,97	161,42	174,88	188,33	201,78
V	1	305	1 439,60	43,19	57,58	71,98	86,38	100,77	115,17	129,56	143,96	158,36	172,75	187,15	201,54	215,94
	2	335	1 581,20	47,44	63,25	79,06	94,87	110,68	126,50	142,31	158,12	173,93	189,74	205,56	221,37	237,18
	3	365	1 722,80	51,68	68,91	86,14	103,37	120,60	137,82	155,05	172,28	189,51	206,74	223,96	241,19	258,42
	4	395	1 864,40	55,93	74,58	93,22	111,86	130,51	149,15	167,80	186,44	205,08	223,73	242,37	261,02	279,66

ANNEXE II

Rémunérations minimales hiérarchiques. – Primes d'ancienneté

Date d'application : 1^{er} janvier 2011.
 Valeur du point : 4,72 €.
 Base : 151,67 heures.

*Ouvriers**(En euros.)*

NIVEAU	ÉCH.	COEF.	RMH	PRIME D'ANCIENNETÉ												
				3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
I	1	140	693,84	20,82	2775	34,69	41,63	48,57	55,51	62,45	69,38	76,32	83,26	90,20	97,14	104,08
	2	145	718,62	21,56	28,74	35,93	43,12	50,30	57,49	64,68	71,86	79,05	86,23	93,42	100,61	107,79
	3	155	768,18	23,05	30,73	38,41	46,09	53,77	61,45	69,14	76,82	84,50	92,18	99,86	107,55	115,23
II	1	170	842,52	25,28	33,70	42,13	50,55	58,98	67,40	75,83	84,25	92,68	101,10	109,53	117,95	126,38
	3	190	941,64	28,25	37,67	47,08	56,50	65,91	75,33	84,75	94,16	103,58	113,00	122,41	131,83	141,25
III	1	215	1 065,54	31,97	42,62	53,28	63,93	74,59	85,24	95,90	106,55	117,21	127,86	138,52	149,18	159,83
	3	240	1 189,44	35,68	47,58	59,47	71,37	83,26	95,16	107,05	118,94	130,84	142,73	154,63	166,52	178,42
IV	1	255	1 263,78	37,91	50,55	63,19	75,83	88,46	101,10	113,74	126,38	139,02	151,65	164,29	176,93	189,57
	2	270	1 338,12	40,14	53,52	66,91	80,29	93,67	107,05	120,43	133,81	147,19	160,57	173,96	187,34	200,72
	3	285	1 412,46	42,37	56,50	70,62	84,75	98,87	113,00	127,12	141,25	155,37	169,50	183,62	197,74	211,87

Article 45 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie du Cher :

- indemnité de panier : 5,45 € ;
- indemnité de casse-croûte : 2,53 €, quel que soit l'horaire.

ANNEXE III

Rémunérations minimales hiérarchiques. – Primes d'ancienneté

Date d'application : 1^{er} janvier 2011.
 Valeur du point : 4,72 €.
 Base : 151,67 heures.

*Agents de maîtrise d'atelier**(En euros.)*

NIVEAU	ÉCH.	COEF.	RMH	PRIME D'ANCIENNETÉ												
				3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
III	1	215	1 085,84	32,58	43,43	54,29	65,15	76,01	86,87	97,73	108,58	119,44	130,30	141,16	152,02	162,88
	3	240	1 212,10	36,36	48,48	60,60	72,73	84,85	96,97	109,09	121,21	133,33	145,45	157,57	169,69	181,81
IV	1	255	1 287,85	38,64	51,51	64,39	77,27	90,15	103,03	115,91	128,79	141,66	154,54	167,42	180,30	193,18
	3	285	1 439,36	43,18	57,57	71,97	86,36	100,76	115,15	129,54	143,94	158,33	172,72	187,12	201,51	215,90
V	1	305	1 540,37	46,21	61,61	77,02	92,42	107,83	123,23	138,63	154,04	169,44	184,84	200,25	215,65	231,06
	2	335	1 691,88	50,76	67,68	84,59	101,51	118,43	135,35	152,27	169,19	186,11	203,03	219,94	236,86	253,78
	3	365	1 843,40	55,30	73,74	92,17	110,60	129,04	147,47	165,91	184,34	202,77	221,21	239,64	258,08	276,51
	4	395	1 994,91	59,85	79,80	99,75	119,69	139,64	159,59	179,54	199,49	219,44	239,39	259,34	279,29	299,24

Convention collective départementale

IDCC : 1576. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES, ÉLECTRIQUES,
ÉLECTRONIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES
(Cher)**

(15 janvier 1990)

(Bulletin officiel n° 1990-7 bis)

*(Etendue par arrêté du 18 octobre 1990,
Journal officiel du 14 novembre 1990)*

ACCORD DU 25 JANVIER 2011

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES GARANTIES AU 1^{ER} JANVIER 2011

NOR : ASET1150345M

IDCC : 1576

Entre :

L'UIMM du Cher,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFDT ;

Le SM CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A la suite d'une réunion paritaire tenue le 18 janvier 2011, conformément à l'article 31.1 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie du Cher, l'organisation patronale et les organisations syndicales sont convenues d'une garantie annuelle territoriale de rémunération effective applicable à compter du 1^{er} janvier 2011.

Article 2

La garantie annuelle territoriale de rémunération effective est applicable selon les modalités de l'article 31.2 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie du Cher et adaptable à l'horaire de travail effectif.

Article 3

La garantie annuelle territoriale de rémunération effective comprend les compensations pécuniaires pour l'ensemble des réductions de la durée du travail légale ou conventionnelle.

Article 4

En janvier 2012, l'employeur vérifiera que le montant total des salaires bruts correspondant à toute l'année 2011, et déterminé selon l'article 31.2 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie du Cher, a bien été au moins égal au montant de la garantie annuelle territoriale de rémunération effective applicable à compter du 1^{er} janvier 2011 par le présent accord. Le versement se fera dans toute la mesure du possible en janvier 2012 et au plus tard en février 2012.

Article 5

Les parties signataires demandent que soient rendues obligatoires, pour tous les employeurs compris dans le champ d'application de la convention collective de la métallurgie du Cher, les dispositions du présent accord.

Article 6

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires et du greffe du conseil de prud'hommes de Bourges en un exemplaire dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Garantie de rémunération effective annuelle applicable à compter du 1^{er} janvier 2011

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

COEFFICIENT	ADMINISTRATIFS et techniciens	OUVRIERS	MAÎTRISE D'ATELIER
140	16 467	16 467	
145	16 517	16 517	
155	16 551	16 551	
170	16 604	16 604	
180	16 638		
190	16 673	16 737	
215	16 732	17 260	17 673
225	17 289		
240	18 550	19 250	19 663
255	19 662	20 418	20 883
270	20 651	21 641	
285	21 929	22 817	23 218
305	23 451		24 850
335	25 786		27 297
365	27 998		29 743
395	30 332		32 076

Convention collective

**IDCC : 1867. – MÉTALLURGIE
(Drôme et Ardèche)
(24 novembre 1994)**

(Bulletin officiel n° 1995-1 bis)

*(Etendue par arrêté du 26 décembre 1995,
Journal officiel du 6 janvier 1996)*

**AVENANT N° 52 DU 14 JANVIER 2011
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA PRIME DE PANIER AU 1^{ER} JANVIER 2011**

*NOR : ASET1150344M
IDCC : 1867*

PRÉAMBULE

Conformément aux dispositions de la convention collective de la métallurgie Drôme-Ardèche, les parties signataires de ladite convention se sont rencontrées au cours de l'année 2010 dans le cadre de réunions de négociation afin d'établir les grilles de TEGA à compter du 1^{er} janvier 2011, la valeur du point RMH pour le calcul des primes d'ancienneté ainsi que les montants des primes de panier et de rappel à compter du 1^{er} janvier 2011.

A l'issue de ces réunions, le présent accord a été signé en tenant compte, notamment pour les grilles de TEGA et dès le coefficient 140, de la valeur du Smic, conformément aux dispositions conventionnelles.

Article 1^{er}

Taux effectifs garantis annuels

Le présent accord institue un barème de TEGA à compter du 1^{er} janvier 2011.

Ce barème, établi sur la base de la durée légale du travail, est reproduit en annexe I.

Article 2

Rémunérations minimales hiérarchiques

La valeur du point, qui constitue exclusivement la base mensuelle de calcul de la prime d'ancienneté prévue à l'article 25 de la convention collective de la métallurgie Drôme-Ardèche, est fixée, à compter du 1^{er} janvier 2011, à 4,62 €, sur la base de la durée légale du travail.

Le barème mensuel des RMH, calculé sur la base de la durée légale du travail, est reproduit en annexe II.

Article 3

Indemnités de panier et de rappel

L'indemnité de panier prévue à l'article 27.1 de la convention collective de la métallurgie Drôme-Ardèche est fixée, à compter du 1^{er} janvier 2011, à 5,40 € (2,70 € pour le « demi-panier »).

L'indemnité de rappel prévue à l'article 27.2 de la convention collective de la métallurgie Drôme-Ardèche est fixée, à compter du 1^{er} janvier 2011, à :

- 11,06 € entre 6 heures du matin et 22 heures ;
- 13,33 € entre 22 heures et 6 heures du matin ;
- 17,77 € le dimanche ou un jour férié entre 0 heure et 24 heures.

Article 4

Dépôt de l'accord

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt selon les dispositions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Valence, le 14 janvier 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM Drôme.

Syndicats de salariés :

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

ANNEXE I

Taux effectifs garantis annuels (TEGA) au 1^{er} janvier 2011

*Barème établi sur la base de la durée légale du travail,
pour un horaire de travail effectif de 35 heures hebdomadaires*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	AGENTS DE MAÎTRISE D'ATELIER		AUTRES MENSUELS
V		395	AM7	29 346	28 726
	3	365	AM7	28 027	26 121
	2	335	AM6	26 178	24 381
	1	305	AM5	24 136	22 992
IV	3	285	AM4	22 193	21 984
	2	270			20 690
	1	255	AM3	20 222	19 813
III	3	240	AM2	18 864	18 549
	2	225			17 721
	1	215	AM1	17 569	17 297
II	3	190			16 838
	2	180			16 717
	1	170			16 641
I	3	155			16 578
	2	145			16 538
	1	140			16 496

ANNEXE II

Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1^{er} janvier 2011

*Barème établi sur la base de la valeur du point prévue à l'article 2 du présent avenant (4,62 €)
sur la base de la durée légale du travail et pour un horaire de travail effectif de 35 heures hebdomadaires*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIFS et techniciens	OUVRIERS (+ 5 %)		AGENTS DE MAÎTRISE d'atelier (+ 7 %)	
			RMH	QUAL.	RMH	QUAL.	RMH
V	3	395	1 824,90			AM7	1 952,64
		365	1 686,30			AM7	1 804,34
	2	335	1 547,70			AM6	1 656,04
		305	1 409,10			AM5	1 507,74
IV	3	285	1 316,70	TA	1 382,54	AM4	1 408,87
	2	270	1 247,40	TA	1 309,77		
	1	255	1 178,10	TA	1 237,01	AM3	1 260,57
III	3	240	1 108,80	TA	1 164,24	AM2	1 186,42
	2	225	1 039,50				
	1	215	993,30	P3	1 042,97	AM1	1 062,83
II	3	190	877,80	P2	921,69		
	2	180	831,60				
	1	170	785,40	P1	824,67		
I	3	155	716,10	O3	751,91		
	2	145	669,90	O2	703,40		
	1	140	646,80	O1	679,14		

Ces rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) sont exclusivement destinées au calcul de la prime d'ancienneté dans les conditions prévues par l'article 25 de la convention collective de la métallurgie Drôme-Ardèche.

Convention collective départementale
IDCC : 887. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES ET CONNEXES
(Eure)
(1^{er} juillet 1976)

(Etendue par arrêté du 19 mars 1979,
Journal officiel du 18 mai 1979)

ACCORD DU 6 JANVIER 2011
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA PRIME DE PANIER POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1150348M
IDCC : 887

Entre :
L'UIMM Eure,
D'une part, et
La CFE-CGC Haute-Normandie ;
L'USM CGT-FO Eure ;
La CFDT métallurgie Evreux ;
La CFTC métallurgie Eure,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunérations minimales hiérarchiques

Les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié servent de base à la prime d'ancienneté prévue à l'article 15 de l'avenant n° 1 de la convention collective de la métallurgie de l'Eure.

En application de l'accord national du 13 juillet 1983, modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, elles sont adaptables à l'horaire de travail effectif et assorties des majorations de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

A compter du 1^{er} février 2011, la valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures sera de 5,38 €.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié de la prime d'ancienneté, telle qu'elle résulte du barème prévu à l'article 15 de l'avenant n° 1 de la convention collective de la métallurgie de l'Eure, il sera tenu compte, notamment, de la valeur des éventuelles compensations pour réduction d'horaire accordées par l'employeur sur la prime d'ancienneté. La prise en compte, dans l'assiette de comparaison de la prime d'ancienneté, des éventuelles compensations pour réduction d'horaire portant sur la prime d'ancienneté pourra s'effectuer même lorsque ces compensations ont été intégrées au salaire de base. Dans ce cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié sur sa demande.

Ces rémunérations minimales hiérarchiques serviront uniquement à la détermination de la base conventionnelle de la prime d'ancienneté.

Article 2

Rémunérations annuelles effectives

Le barème des rémunérations minimales annuelles garanties créé par l'accord du 7 mai 1991 (en application de l'accord national du 17 janvier 1991 étendu) et applicable à l'ensemble des catégories de personnels visés par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié relatif à la classification est établi sur la base de la durée légale du travail.

Le barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures est, à partir de l'année 2011, le suivant.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT HIÉRARCHIQUE	RAE ANNUELLE
I	1	140	16 470
	2	145	16 490
	3	155	16 510
II	1	170	16 815
	2	180	17 303
	3	190	17 904
III	1	215	19 498
	2	225	19 881
	3	240	20 979
IV	1	255	21 887
	2	270	22 921
	3	285	23 843
V	1	305	25 401
	2	335	27 642
	3	365	29 627
		395	32 142

Ce barème constitue la rémunération annuelle en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte ayant travaillé normalement toute l'année sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif (151,67 heures par mois).

Ce barème sera adapté proportionnellement à l'horaire de travail effectif de chaque mensuel et appliqué *pro rata temporis* en fonction des dates d'entrée ou de sortie, en cas de changement de classification intervenu en cours d'année ainsi qu'en cas de suspension du contrat de travail. Ses montants supporteront les majorations légales pour heures supplémentaires.

Conformément aux dispositions de l'article 5 de l'accord national du 17 janvier 1991 étendu, il sera tenu compte, pour l'application de ces garanties de rémunérations annuelles effectives, de l'ensemble des éléments bruts de salaires 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 la sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue à l'article 15 de l'avenant n° 1 de la convention collective territoriale des industries métallurgiques de l'Eure ;
- majoration pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

Ces barèmes de rémunérations annuelles effectives sont sans incidence sur les rémunérations minimales hiérarchiques visées à l'article 1^{er}.

Article 3

Indemnité de panier

L'indemnité de panier prévue à l'article 20 de l'avenant n° 1 de la présente convention collective est portée à 7,72 € à compter du 1^{er} février 2011.

Article 4

Le présent accord annule et remplace le précédent accord du 5 janvier 2010.

Article 5

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 6

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord, étant rappelé que l'accord précédent du 5 janvier 2010 a fait l'objet d'un arrêté d'extension en date du 1^{er} juillet 2010.

Fait à Evreux, le 6 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

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)

AVENANT DU 16 DÉCEMBRE 2010
RELATIF À LA PÉRIODE D'ESSAI, À L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT ET À LA RETRAITE
NOR : ASET1150331M
IDCC : 937

Entre :
L'UIMM de la Haute-Vienne et de la Creuse,
D'une part, et

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

D'autre part,

il a été convenu d'apporter les modifications suivantes à la convention collective de la métallurgie de Haute-Vienne et de la Creuse.

Article 1^{er}

L'article 3 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Haute-Vienne et de la Creuse est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 3

Période d'essai

1. Objet de la période d'essai

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

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

2. Existence de la période d'essai

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

3. Durée de la période d'essai

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

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

– la durée maximale de la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément à la loi ;

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

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

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

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

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

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

4. Renouvellement de la période d'essai

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

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

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

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

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

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

5. Cessation de la période d'essai

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

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

a) Cessation à l'initiative de l'employeur

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

- 48 heures au cours du 1^{er} mois de présence ;

- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

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

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

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

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

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

b) Cessation à l'initiative du salarié

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

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

Article 2

L'article 38 « Indemnité de licenciement » de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Haute-Vienne et de la Creuse est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 38

Indemnité de licenciement

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

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

ANCIENNETÉ DU SALARIÉ		MONTANT de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 1 an	< 2 ans	0,4
≥ 2 ans	< 3 ans	0,6
≥ 3 ans	< 4 ans	0,8
≥ 4 ans	< 5 ans	1,0
≥ 5 ans	< 6 ans	1,2
≥ 6 ans	< 7 ans	1,4
≥ 7 ans	< 8 ans	1,6
≥ 8 ans	< 9 ans	1,8
≥ 9 ans	< 10 ans	2,0
≥ 10 ans	< 11 ans	2,2
≥ 11 ans	< 12 ans	2,7
≥ 12 ans	< 13 ans	3,0
≥ 13 ans	< 14 ans	3,4
≥ 14 ans	< 15 ans	3,7
≥ 15 ans	< 16 ans	4,0
≥ 16 ans	< 17 ans	4,4
≥ 17 ans	< 18 ans	4,7
≥ 18 ans	< 19 ans	5,0
≥ 19 ans	< 20 ans	5,4
≥ 20 ans	< 21 ans	5,7
≥ 21 ans	< 22 ans	6,0

ANCIENNETÉ DU SALARIÉ		MONTANT de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 22 ans	< 23 ans	6,4
≥ 23 ans	< 24 ans	6,7
≥ 24 ans	< 25 ans	7,0
≥ 25 ans	< 26 ans	7,4
≥ 26 ans	< 27 ans	7,7
≥ 27 ans	< 28 ans	8,0
≥ 28 ans	< 29 ans	8,4
≥ 29 ans	< 30 ans	8,7
≥ 30 ans	< 31 ans	9,0
≥ 31 ans	< 32 ans	9,4
≥ 32 ans	< 33 ans	9,7
≥ 33 ans	< 34 ans	10,0
≥ 34 ans	< 35 ans	10,4
≥ 35 ans	< 36 ans	10,7
≥ 36 ans	< 37 ans	11,0
≥ 37 ans	< 38 ans	11,4
≥ 38 ans	< 39 ans	11,7
≥ 39 ans	< 40 ans	12,0
≥ 40 ans	< 41 ans	12,4
≥ 41 ans	< 42 ans	12,7
≥ 42 ans	< 43 ans	13,0
≥ 43 ans	< 44 ans	13,4
≥ 44 ans	< 45 ans	13,7
≥ 45 ans	< 46 ans	14,0
≥ 46 ans	< 47 ans	14,4
≥ 47 ans	< 48 ans	14,7
≥ 48 ans	< 49 ans	15,0
≥ 49 ans	< 50 ans	15,4
≥ 50 ans	< 51 ans	15,7
≥ 51 ans	< 52 ans	16,0
≥ 52 ans	< 53 ans	16,4
≥ 53 ans	< 54 ans	16,7
≥ 54 ans	< 55 ans	17,0

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

Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu de dispositions législatives, d'une convention ou d'un accord collectif, de stipulations contractuelles, d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, par dérogation à l'article 9, si la durée continue de la période de suspension est supérieure à 1 an, elle n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier de l'indemnité de licenciement, à moins que cette période de suspension n'ait été assimilée, par la disposition dont elle résulte, à une période de travail pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Par dérogation à l'article 9, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;

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

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

L'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus est calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des 12 derniers mois de présence de l'intéressé précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. La rémunération prise en considération inclut tous les éléments de salaire dus au salarié en vertu du contrat de travail, d'un usage d'entreprise, d'un engagement unilatéral de l'employeur ou d'un accord collectif. En cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, au cours des 12 mois, il est retenu, au titre de chacune de ces périodes de suspension, la valeur de la rémunération que le salarié aurait gagnée s'il avait travaillé durant la période de suspension considérée, à l'exclusion de toutes les sommes destinées à se substituer aux salaires perdus, telles que les indemnités de maladie, éventuellement perçues par l'intéressé au titre de la période de suspension.

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

Article 3

Après l'article 38 « Indemnité de licenciement », il est créé un article 38 *bis* ainsi rédigé :

« Article 38 *bis*

Rupture conventionnelle

En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-13, alinéa 1, du code du travail n'est pas inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 38. Elle est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux articles L. 1234-9, L. 1234-11, R. 1234-1 et R. 1234-2 du code du travail.

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

Article 4

L'article 39 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Haute-Vienne et de la Creuse est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 39

Départ volontaire à la retraite

1. Définition

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

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

2. Délai de prévenance

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

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

3. Indemnité de départ à la retraite

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

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

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

Par dérogation à l'article 9, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

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

Article 5

Après l'article 39, il est créé un article 39 *bis* ainsi rédigé :

« Article 39 *bis*
Mise à la retraite

1. Définition

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

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

2. Délai de prévenance

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

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

3. Indemnité de mise à la retraite

La mise à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite.

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

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

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

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

Par dérogation à l'article 9, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

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

Article 6

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

Article 7

Conformément à l'article L. 2231-5 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 D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension formée dans les meilleurs délais par l'UIMM de la Haute-Vienne et de la Creuse.

Fait à Limoges, le 16 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 979. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Le Havre)
(26 juin 1978)**

(Etendue par arrêté du 16 mai 1980,
Journal officiel du 6 juillet 1980)

**ACCORD DU 25 JANVIER 2011
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA PRIME DE PANIER POUR L'ANNÉE 2011**

NOR : ASET1150343M
IDCC : 979

Entre :

L'UIMM de la région havraise,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFDT métallurgie du Havre ;

La CGC de la Haute-Normandie ;

La CFTC métallurgie du Havre,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord professionnel s'applique aux salariés et aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre du 26 juin 1978.

Article 2

Rémunérations annuelles garanties

A partir de l'année 2011, les rémunérations annuelles garanties définies à l'article 25 de la convention collective des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre sont établies, sur une base de 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, selon le barème suivant :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT
I	1	140	16 466
	2	145	16 490
	3	155	16 511
II	1	170	16 617
	2	180	16 664
	3	190	16 861
III	1	215	18 019
	2	225	18 621
	3	240	19 713

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT
IV	1	255	20 666
	2	270	21 762
	3	285	23 050
V	1	305	24 258
	2	335	26 643
	3	365	28 821
		395	31 219

Les rémunérations annuelles garanties, fixées pour la durée légale du travail, devront être adaptées proportionnellement en fonction de l'horaire de travail effectif effectué par chaque salarié concerné, et supporter en conséquence les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les compensations pour réduction d'horaire sont à prendre en compte pour comparer la rémunération réelle perçue par chaque salarié avec la rémunération annuelle garantie à laquelle il a droit.

Les montants ci-dessus, garantissant des rémunérations annuelles effectives, ne serviront pas de base de calcul aux primes d'ancienneté.

Article 3

Rémunérations minimales hiérarchiques

Les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification issus de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification servent de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 30 de la convention collective, et sont définies par une valeur de point unique.

A compter du 1^{er} février 2011, la valeur du point qui détermine les rémunérations minimales hiérarchiques est égale à 5,10 €, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont majorées de 5 % pour les ouvriers en application de l'article 25 de la convention collective et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier en application de l'article 8 de l'avenant à la convention collective relatif à certaines catégories de mensuels.

Les rémunérations minimales hiérarchiques, fixées pour la durée légale du travail, doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire de travail effectif et supporter de ce fait, le cas échéant, les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les montants des rémunérations minimales hiérarchiques et des primes d'ancienneté, calculés à partir de la valeur du point fixée au deuxième alinéa du présent article, figurent en annexe du présent accord.

Article 4

Indemnité de panier de jour et indemnité de panier de nuit

L'indemnité de panier de jour prévue à l'article 36 de la convention collective est fixée à 1,65 € à compter du 1^{er} février 2011.

L'indemnité de panier de nuit prévue à l'article 36 de la convention collective est fixée à 4,37 € à compter du 1^{er} février 2011.

Les dispositions figurant au paragraphe « Indemnités de panier » de l'annexe II à la convention collective modifiée par l'avenant du 13 mai 2005 et les accords du 20 septembre 2007, du 4 juillet 2008 et du 17 juin 2010 sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Indemnités de panier applicables à compter du 1^{er} février 2011 :

En cas de travail continu ou en équipes alternées :

- de jour : 1,65 € ;
- de nuit : 4,37 €. »

Article 5

Prévoyance complémentaire

Les parties signataires s'engagent à ouvrir des négociations sur la prévoyance complémentaire en application des dispositions de l'article 14 de l'accord national du 26 février 2003 sur la santé et la sécurité au travail. Ces négociations débiteront avant la fin du premier trimestre de l'année 2011.

Article 6

Dénonciation

La partie signataire qui dénoncera les dispositions du présent accord devra accompagner la lettre de dénonciation d'un projet de nouvel accord afin que les négociations puissent commencer sans retard dès la dénonciation.

Article 7

Révision

Au cas où l'une des parties signataires formulerait une demande de révision partielle du présent accord, les autres parties pourront se prévaloir du même droit. Elle devra être accompagnée d'un projet de rédaction concernant les points à réviser.

Les négociations commenceront au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la demande de révision.

Les dispositions soumises à révision demeureront en vigueur jusqu'à la signature d'un accord en substituant de nouvelles.

Article 8

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé à la direction des relations du travail et au conseil de prud'hommes du Havre dans les conditions définies aux articles L. 2231-6, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait au Havre, le 25 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1^{er} février 2011

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

Valeur du point : 5,10 €.

Administratifs et techniciens. – Agents de maîtrise (hors maîtrise d'atelier)

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	714,00	21,42	28,56	35,70	42,84	49,98	57,12	64,26	71,40	78,54	85,68	92,82	99,96	107,10
	2	145	739,50	22,19	29,58	36,98	44,37	51,77	59,16	66,56	73,95	81,35	88,74	96,14	103,53	110,93
	3	155	790,50	23,72	31,62	39,53	47,43	55,34	63,24	71,15	79,05	86,96	94,86	102,77	110,67	118,58
II	1	170	867,00	26,01	34,68	43,35	52,02	60,69	69,36	78,03	86,70	95,37	104,04	112,71	121,38	130,05
	2	180	918,00	27,54	36,72	45,90	55,08	64,26	73,44	82,62	91,80	100,98	110,16	119,34	128,52	137,70
	3	190	969,00	29,07	38,76	48,45	58,14	67,83	77,52	87,21	96,90	106,59	116,28	125,97	135,66	145,35
III	1	215	1 096,50	32,90	43,86	54,83	65,79	76,76	87,72	98,69	109,65	120,62	131,58	142,55	153,51	164,48
	2	225	1 147,50	34,43	45,90	57,38	68,85	80,33	91,80	103,28	114,75	126,23	137,70	149,18	160,65	172,13
	3	240	1 224,00	36,72	48,96	61,20	73,44	85,68	97,92	110,16	122,40	134,64	146,88	159,12	171,36	183,60
IV	1	255	1 300,50	39,02	52,02	65,03	78,03	91,04	104,04	117,05	130,05	143,06	156,06	169,07	182,07	195,08
	2	270	1 377,00	41,31	55,08	68,85	82,62	96,39	110,16	123,93	137,70	151,47	165,24	179,01	192,78	206,55
	3	285	1 453,50	43,61	58,14	72,68	87,21	101,75	116,28	130,82	145,35	159,89	174,42	188,96	203,49	218,03
V	1	305	1 555,50	46,67	62,22	77,78	93,33	108,89	124,44	140,00	155,55	171,11	186,66	202,22	217,77	233,33
	2	335	1 708,50	51,26	68,34	85,43	102,51	119,60	136,68	153,77	170,85	187,94	205,02	222,11	239,19	256,28
	3	365	1 861,50	55,85	74,46	93,08	111,69	130,31	148,92	167,54	186,15	204,77	223,38	242,00	260,61	279,23
	3	395	2 014,50	60,44	80,58	100,73	120,87	141,02	161,16	181,31	201,45	221,60	241,74	261,89	282,03	302,18

Ouvriers (y compris majoration de 5 %)

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	749,70	22,49	29,99	37,49	44,98	52,48	59,98	67,47	74,97	82,47	89,96	97,46	104,96	112,46
	2	145	776,48	23,29	31,06	38,82	46,59	54,35	62,12	69,88	77,65	85,41	93,18	100,94	108,71	116,47
	3	155	830,03	24,90	33,20	41,50	49,80	58,10	66,40	74,70	83,00	91,30	99,60	107,90	116,20	124,50
II	1	170	910,35	27,31	36,41	45,52	54,62	63,72	72,83	81,93	91,04	100,14	109,24	118,35	127,45	136,55
	3	190	1 017,45	30,52	40,70	50,87	61,05	71,22	81,40	91,57	101,75	111,92	122,09	132,27	142,44	152,62
III	1	215	1 151,33	34,54	46,05	57,57	69,08	80,59	92,11	103,62	115,13	126,65	138,16	149,67	161,19	172,70
	3	240	1 285,20	38,56	51,41	64,26	77,11	89,96	102,82	115,67	128,52	141,37	154,22	167,08	179,93	192,78
IV	1	255	1 365,53	40,97	54,62	68,28	81,93	95,59	109,24	122,90	136,55	150,21	163,86	177,52	191,17	204,83
	2	270	1 445,85	43,38	57,83	72,29	86,75	101,21	115,67	130,13	144,59	159,04	173,50	187,96	202,42	216,88
	3	285	1 526,18	45,79	61,05	76,31	91,57	106,83	122,09	137,36	152,62	167,88	183,14	198,40	213,66	228,93

Agents de maîtrise d'atelier (y compris majoration de 7 %)

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
III	1	215	1 173,26	35,20	46,93	58,66	70,40	82,13	93,86	105,59	117,33	129,06	140,79	152,52	164,26	175,99
	3	240	1 309,68	39,29	52,39	65,48	78,58	91,68	104,77	117,87	130,97	144,06	157,16	170,26	183,36	196,45
IV	1	255	1 391,54	41,75	55,66	69,58	83,49	97,41	111,32	125,24	139,15	153,07	166,98	180,90	194,81	208,73
	3	285	1 555,25	46,66	62,21	77,76	93,31	108,87	124,42	139,97	155,52	171,08	186,63	202,18	217,73	233,29
V	1	305	1 664,39	49,93	66,58	83,22	99,86	116,51	133,15	149,79	166,44	183,08	199,73	216,37	233,01	249,66
	2	335	1 828,10	54,84	73,12	91,40	109,69	127,97	146,25	164,53	182,81	201,09	219,37	237,65	255,93	274,21
	3	365	1 991,81	59,75	79,67	99,59	119,51	139,43	159,34	179,26	199,18	219,10	239,02	258,93	278,85	298,77
		395	2 155,52	64,67	86,22	107,78	129,33	150,89	172,44	194,00	215,55	237,11	258,66	280,22	301,77	323,33

Brochure n° 3334

Convention collective départementale

**IDCC : 2579. –MÉTALLURGIE
(Loir-et-Cher)**

**ACCORD DU 6 JANVIER 2011
RELATIF AUX SALAIRES ET À L'INDEMNITÉ DE PANIER POUR L'ANNÉE 2011**

NOR : ASET1150346M
IDCC : 2579

PRÉAMBULE

Les parties conviennent d'instituer une double garantie au profit des salariés relevant de notre profession.

D'une part, la rémunération annuelle garantie, d'autre part, la revalorisation des rémunérations minimales hiérarchiques servant d'assiette de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 15 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective du 5 juillet 1991.

I. – RÉMUNÉRATION ANNUELLE GARANTIE (RAG)

Article 1^{er}

Définition et bénéficiaires

Il est institué dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes du Loir-et-Cher une rémunération annuelle garantie (RAG) applicable à l'ensemble des catégories de personnel visées par la convention collective ci-dessus mentionnée, à l'exclusion :

- des salariés visés par un contrat d'apprentissage ;
- des salariés visés par des mesures relatives à la formation en alternance (notamment contrat de formation alternée).

La situation desdits salariés étant traitée par l'accord national de la métallurgie du 15 mars 2001, en faveur de l'insertion dans l'emploi, modifié par l'accord national de la métallurgie du 20 juillet 2004.

Article 2

Référence horaire et abattement

La rémunération annuelle garantie constitue le salaire annuel au-dessous duquel tout salarié travaillant sur la base de l'horaire légal, soit 151,67 heures par mois, ne peut être rémunéré, sous réserve, en ce qui concerne les jeunes de moins de 18 ans, des abattements prévus par les dispositions légales et conventionnelles.

Article 3

Adaptation à l'horaire de l'entreprise

La rémunération annuelle garantie comprend les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Le barème indiqué à l'article 9 étant donné pour 151,67 heures, il doit de ce fait être adapté à l'horaire de l'entreprise, subir les majorations pour heures supplémentaires et les minorations pour diminution de charge de travail pour cause conjoncturelle et/ou structurelle.

Article 4

Formule de calcul

La rémunération annuelle garantie sera applicable *pro rata temporis* aux salariés ne comptant pas 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre de l'année sur laquelle porte la garantie. Il en sera de même pour le personnel engagé sous contrat à durée déterminée.

La formule de calcul à appliquer sera la suivante :

$$RG = \frac{RAG \times \text{durée en jours calendaires}}{365 \text{ (année bissextile comprise)}}$$

Pour l'application de cette formule de calcul, il est clairement précisé qu'une semaine de travail doit être décomptée pour 7 jours calendaires, et ce quand bien même le contrat de travail se terminerait, ou le départ de l'entreprise se situerait, un vendredi soir.

En outre, dans l'hypothèse où le contrat à durée déterminée se trouverait à cheval sur 2 exercices, il y aura lieu de calculer *pro rata temporis* la somme des rémunérations garanties (RG) afférente à chaque exercice en procédant comme indiqué ci-dessus.

Article 5

Sommes à prendre en considération

Pour la comparaison des sommes réellement perçues par les salariés il sera tenu compte de l'ensemble des sommes soumises à cotisation qu'elles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exclusion :

- des sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
- les participations découlant de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- des majorations visées aux articles 17 et 20 de la convention collective des industries métallurgiques du Loir-et-Cher (majoration d'incommodité pour travail exceptionnel la nuit ou le dimanche, majorations pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres) ;
- des majorations relatives au travail de nuit et en équipe pratiquées dans l'entreprise ;
- de l'indemnité de panier visée à l'article 18 de la convention collective précitée ;
- des primes d'ancienneté prévues à l'article 15 de la convention collective précitée.

Article 6

Modalité de calcul en cas d'absence

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant la période considérée, il y aura lieu de calculer la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait eue s'il avait continué de travailler normalement pendant cette absence pour maladie, accident, formation, etc. Pour vérifier l'application de la garantie de rémunération fixée par suite, ne seront pas prises en considération pour cette vérification les sommes éventuellement versées par l'employeur ou par tout autre organisme pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence, telles que, notamment, indemnités complémentaires de maladie, de maternité, etc.

Article 7

Modalité de calcul en cas de changement de classification

Si au cours de l'année civile la classification d'un salarié venait à changer, la RAG lui étant applicable sera constituée de la somme de la RAG relative à l'ancienne classification et de celle relative à la nouvelle classification calculée chacune *pro rata temporis* en jours calendaires.

Article 8

Vérification

S'agissant de rémunération annuelle minimale, la vérification interviendra pour chaque salarié en fin d'année. Si celle-ci fait apparaître qu'un salarié n'a pas perçu l'intégralité de la rémunération telle que définie ci-dessus, l'employeur devra verser un complément à concurrence du barème indiqué à l'article 9, et en tout état de cause au plus tard à la fin du mois de janvier suivant l'année civile sur laquelle porte la RAG.

La vérification et la régularisation devront intervenir en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, au plus tard à la date de rupture juridique du contrat de travail. La rémunération garantie devant être calculée dans ce cas *pro rata temporis* en jours calendaires.

Vérification semestrielle

Une vérification semestrielle sera effectuée à la fin du premier semestre d'application du présent accord. L'assiette des vérifications sera égale à 50 % des montants indiqués à l'article 9. Si cette vérification conduisait à constater que le salarié n'a pas au moins perçu 50 % des montants ci-après indiqués, les entreprises devraient procéder à une régularisation à due concurrence.

Article 9

Montant

Le barème de la rémunération annuelle garantie pour l'année 2011, base 151,67 heures, s'établit comme suit.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT
I	1	1 140	16 365
	2	2 145	16 450
	3	3 155	16 600
II	1	P1 170	16 800
	2	180	16 830
	3	P2 190	17 470
III	1	P3/AM1 215	17 680
	2	225	17 720
	3	TA1/AM2 240	19 600
IV	1	TA2/AM3 255	20 520
	2	TA3 270	21 150
	3	TA4/AM4 285	22 820
V	1	AM5 305	24 460
	2	AM6 335	26 900
	3	AM7 365	29 190
(Accord national du 25 janvier 1990)		395	31 660

Les salariés sous contrat à durée indéterminée au coefficient 140 depuis plus de 6 mois se verront attribuer une RAG d'un montant de 16 450 €.

II. – RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES (RMH)

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont revalorisées comme suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée, à compter du 1^{er} janvier 2011, à 5,12 € pour un horaire de 35 heures par semaine.

Article 2

Les appointements minima comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 3

L'indemnité de panier est fixée, à compter du 1^{er} janvier 2011, à 7,03 €.

III. – ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Les parties signataires rappellent à l'ensemble des entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord, la nécessité de mettre en œuvre l'ensemble des dispositions relatives à l'accord national du 30 juin 2009, portant avenant à l'accord national du 19 juin 2007 relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, et notamment les articles 32, 35, 36, 37, 38, 39, 40 et 41 de l'accord national susvisé.

Les présentes dispositions constitueront l'avenant n° 17 à l'annexe ID 2 à la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Loir-et-Cher.

Les parties signataires demandent que soient rendues obligatoires, pour tous les employeurs compris dans le champ d'application susvisé, les dispositions du présent accord.

Dépôt

Le présent accord sera déposé à la direction des relations du travail à Paris en deux exemplaires et en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Blois, dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Blois, le 6 janvier 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM du Loir-et-Cher.

Syndicat de salariés :

CGT-FO.

ANNEXE

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques

Valeur du point : 5,12 €.

Base : 151,67 heures.

Date d'application : 1^{er} janvier 2011.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEF.	ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS DE MAÎTRISE (sauf atelier)	AGENTS de maîtrise d'atelier (accord national du 30 janvier 1980) + 7 %	OUVRIERS (accord national du 30 janvier 1980) + 5 %
I	1	140	717			O1 753
	2	145	742			O2 780
	3	155	794			O3 833
II	1	170	870			P1 914
	2	180	922			
	3	190	973			P2 1 021
III	1	215	1 101	AM1 1 101	1 178	P3 1 156
	2	225	1 152			
	3	240	1 229	AM2 1 229	1 315	TA1 1 290
IV	1	255	1 306	AM3 1 306	1 397	TA2 1 371
	2	270	1 382			TA3 1 452
	3	285	1 459	AM4 1 459	1 561	TA4 1 532
V	1	305	1 562	AM5 1 562	1 671	
	2	335	1 715	AM6 1 715	1 835	
	3	365	1 869	AM7 1 869	2 000	
	3	395	2 022	AM7 2 022	2 164	

Barème des primes mensuelles d'ancienneté

Valeur du point : 5,12 €.

Date d'application : 1^{er} janvier 2011.

Base : 151,67 heures.

Administratifs, techniciens, agents de maîtrise (sauf agents de maîtrise d'atelier)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEF.	SMG	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	717	21,51	28,68	35,85	43,02	50,19	57,36	64,53	71,70	78,87	86,04	93,21	100,38	107,55
	2	145	742	22,26	29,68	37,10	44,52	51,94	59,36	66,78	74,20	81,62	89,04	96,46	103,88	111,30
	3	155	794	23,82	31,76	39,70	47,64	55,58	63,52	71,46	79,40	87,34	95,28	103,22	111,16	119,10
II	1	170	870	26,10	34,80	43,50	52,20	60,90	69,60	78,30	87,00	95,70	104,40	113,10	121,80	130,50
	2	180	922	27,66	36,88	46,10	55,32	64,54	73,76	82,98	92,20	101,42	110,64	119,86	129,08	138,30
	3	190	973	29,19	38,92	48,65	58,38	68,11	77,84	87,57	97,30	107,03	116,76	126,49	136,22	145,95
III	1	215	1 101	33,03	44,04	55,05	66,06	77,07	88,08	99,09	110,10	121,11	132,12	143,13	154,14	165,15
	2	225	1 152	34,56	46,08	57,60	69,12	80,64	92,16	103,68	115,20	126,72	138,24	149,76	161,28	172,80
	3	240	1 229	36,87	49,16	61,45	73,74	86,03	98,32	110,61	122,90	135,19	147,48	159,77	172,06	184,35
IV	1	255	1 306	39,18	52,24	65,30	78,36	91,42	104,48	117,54	130,60	143,66	156,72	169,78	182,84	195,90
	2	270	1 382	41,46	55,28	69,10	82,92	96,74	110,56	124,38	138,20	152,02	165,84	179,66	193,48	207,30
	3	285	1 459	43,77	58,36	72,95	87,54	102,13	116,72	131,31	145,90	160,49	175,08	189,67	204,26	218,85
V	1	305	1 562	46,86	62,48	78,10	93,72	109,34	124,96	140,58	156,20	171,82	187,44	203,06	218,68	234,30
	2	335	1 715	51,45	68,60	85,75	102,90	120,05	137,20	154,35	171,50	188,65	205,80	222,95	240,10	257,25
	3	365	1 869	56,07	74,76	93,45	112,14	130,83	149,52	168,21	186,90	205,59	224,28	242,97	261,66	280,35
		395	2 022	60,66	80,88	101,10	121,32	141,54	161,76	181,98	202,20	222,42	242,64	262,86	283,08	303,30

Valeur du point : 5,12 € + 5 % conformément aux dispositions de l'accord national du 30 janvier 1980.

Date d'application : 1^{er} janvier 2011.

Base : 151,67 heures.

Ouvriers

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	SMG	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	O1 1	140	753	22,59	30,12	37,65	45,18	52,71	60,24	67,77	75,30	82,83	90,36	97,89	105,42	112,95
	O2 2	145	780	23,40	31,20	39,00	46,80	54,60	62,40	70,20	78,00	85,80	93,60	101,40	109,20	117,00
	O3 3	155	833	24,99	33,32	41,65	49,98	58,31	66,64	74,97	83,30	91,63	99,96	108,29	116,62	124,95
II	P1 1	170	914	27,42	36,56	45,70	54,84	63,98	73,12	82,26	91,40	100,54	109,68	118,82	127,96	137,10
	P2 3	190	1 021	30,63	40,84	51,05	61,26	71,47	81,68	91,89	102,10	112,31	122,52	132,73	142,94	153,15
III	P3 1	215	1 156	34,68	46,24	57,80	69,36	80,92	92,48	104,04	115,60	127,16	138,72	150,28	161,84	173,40
	TA1 3	240	1 290	38,70	51,60	64,50	77,40	90,30	103,20	116,10	129,00	141,90	154,80	167,70	180,60	193,50
IV	TA2 1	255	1 371	41,13	54,84	68,55	82,26	95,97	109,68	123,39	137,10	150,81	164,52	178,23	191,94	205,65
	TA3 2	270	1 452	43,56	58,08	72,60	87,12	101,64	116,16	130,68	145,20	159,72	174,24	188,76	203,28	217,80
	TA4 3	285	1 532	45,96	61,28	76,60	91,92	107,24	122,56	137,88	153,20	168,52	183,84	199,16	214,48	229,80

Valeur du point : 5,12 € + majoration de 7 %, conformément aux dispositions de l'accord national du 30 janvier 1980.
 Date d'application : 1^{er} janvier 2011.
 Base 151,67 heures.

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

NIV.	ECH.	COEF.	SMG	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
III	AM1 1	215	1178	35,34	47,12	58,90	70,68	82,46	94,24	106,02	117,80	129,58	141,36	153,14	164,92	176,70
	AM2 3	240	1315	39,45	52,60	65,75	78,90	92,05	105,20	118,35	131,50	144,65	157,80	170,95	184,10	197,25
IV	AM3 1	255	1397	41,91	55,88	69,85	83,82	97,79	111,76	125,73	139,70	153,67	167,64	181,61	195,58	209,55
	AM4 3	285	1561	46,83	62,44	78,05	93,66	109,27	124,88	140,49	156,10	171,71	187,32	202,93	218,54	234,15
V	AM5 1	305	1671	50,13	66,84	83,55	100,26	116,97	133,68	150,39	167,10	183,81	200,52	217,23	233,94	250,65
	AM6 2	335	1835	55,05	73,40	91,75	110,10	128,45	146,80	165,15	183,50	201,85	220,20	238,55	256,90	275,25
	AM7 3	365	2000	60,00	80,00	100,00	120,00	140,00	160,00	180,00	200,00	220,00	240,00	260,00	280,00	300,00
	AM7 3	395	2164	64,92	86,56	108,20	129,84	151,48	173,12	194,76	216,40	238,04	259,68	281,32	302,96	324,60

Convention collective départementale
IDCC : 1365. – INDUSTRIES DE TRANSFORMATION DES MÉTAUX
(Meurthe-et-Moselle)
(4 février 1976)

(Etendue par arrêté du 27 novembre 1981,
Journal officiel du 31 décembre 1981)

ACCORD DU 3 FÉVRIER 2011
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1150336M
IDCC : 1365

Entre :

L'UIMM de Meurthe-et-Moselle,

D'une part, et

La CFE-CGC métallurgie de Lorraine ;

La CGT-FO métallurgie de Meurthe-et-Moselle ;

La CFTC métallurgie de Meurthe-et-Moselle ;

La CFDT métallurgie de Meurthe-et-Moselle,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunération minimale hiérarchique (RMH)
(art. 15 de l'avenant « Mensuels »)

La valeur du point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté est fixée à compter du 1^{er} mars 2011 à 4,70 € pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,67 heures.

Conformément aux articles 15 et 18 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries de transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle, la prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail. En conséquence, elle est adaptée à l'horaire de travail effectif.

Article 2

Garanties de rémunération effective (GRE)
(art. 15 de l'avenant « Mensuels »)

Le barème de garanties de rémunération effective (GRE), pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, sur la base mensualisée de 151,67 heures, est fixé comme suit à partir de l'année 2011.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT
V	3	395	29 934
	3	365	27 391
	2	335	25 290
	1	305	22 725

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT
IV	3	285	21 218
	2	270	20 025
	1	255	19 237
III	3	240	18 705
	2	225	17 772
	1	215	17 220
II	3	190	17 155
	2	180	17 132
	1	170	17 110
I	3	155	17 082
	2	145	17 071
	1	140	17 061

Article 3

Prime de vacances
(art. 22 des clauses générales)

Le montant de la prime de vacances versée à compter du 1^{er} juin 2011 et afférente aux congés payés correspondant à la période de référence 1^{er} juin 2010 au 31 mai 2011 est fixé à 670 € pour un congé complet de 30 jours ouvrables, soit 22,33 € par jour ouvrable de congé principal.

La prime de vacances est calculée selon les modalités de l'article 22 des clauses générales de la convention collective de travail des industries de transformation des métaux de Meurthe-et-Moselle.

Article 4

Prime de panier de nuit
(art. 22 de l'avenant « Mensuels »)

Le montant de la prime de panier de nuit versé à compter du 1^{er} mars 2011 est fixé à 6,45 €.

Article 5

Extension

Les parties signataires s'emploieront à obtenir l'extension du présent accord.

Article 6

Dépôt

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chaque délégation signataire et pour les dépôts à la direction départementale du travail et de l'emploi et au CPH.

Ces deux dépôts seront effectués par l'union des industries et métiers de la métallurgie de Meurthe-et-Moselle.

Fait à Maxéville, le 3 février 2011.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

IDCC : 1059. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, ÉLECTRIQUES,
ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES
(Midi-Pyrénées)
(21 février 1980)**

(Etendue par arrêté du 8 juillet 1987,
Journal officiel du 22 juillet 1987)

**ACCORD DU 13 JANVIER 2011
RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS POUR L'ANNÉE 2011**

NOR : ASET1150349M
IDCC : 1059

Article 1^{er}

Dans le cadre des dispositions de l'article 6.1 B de l'avenant « Mensuels » à la convention collective du 1^{er} avril 1980, les barèmes joints en annexe fixent les taux effectifs garantis.

Article 2

Ces taux sont établis à partir de l'année 2011.

Article 3

Les présents barèmes seront adaptés à l'horaire de travail effectif auquel sont soumis les salariés.

Article 4

La vérification de l'application des présents barèmes se fera au plus tard au 31 décembre 2011.

Article 5

Egalité professionnelle

Les parties signataires rappellent leur attachement au principe d'égalité professionnelle et au contenu de l'accord national du 30 juin 2009 portant avenant à l'accord national du 19 juin 2007 relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 6

Clause de revoyure

Si les données économiques le nécessitent, les parties signataires s'engagent à se revoir avant le 31 décembre 2011.

Article 7

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par la législation en vigueur.

Fait à Toulouse, le 13 janvier 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM Midi-Pyrénées.

Syndicats de salariés :

CFDT ;
CFTC ;
SIPEM CFE-CGC ;
CGT-FO.

ANNEXE

Barème des taux effectifs garantis pour l'année 2011

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

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TEG ANNUEL
I	1	140	16 381
	2	145	16 431
	3	155	16 501
II	1	170	16 695
	2	180	16 880
	3	190	17 180
III	1	215	17 545
	2	225	17 940
	3	240	18 570
IV	1	255	19 230
	2	270	19 970
	3	285	20 910
V	1	305	22 375
	2	335	24 565
	3	365	27 005
		395	29 725

Convention collective régionale

IDCC : 1059. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, ÉLECTRIQUES,
ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES
(Midi-Pyrénées)
(21 février 1980)**

(Etendue par arrêté du 8 juillet 1987,
Journal officiel du 22 juillet 1987)

ACCORD DU 13 JANVIER 2011
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
ET À LA PRIME DE VACANCES

NOR : ASET1150351M
IDCC : 1059

Article 1^{er}

Dans le cadre des dispositions de l'article 6.1 A de l'avenant « Mensuels » à la convention collective du 1^{er} avril 1980, les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques résultant de l'avenant du 28 janvier 2010 sont remplacés par les barèmes figurant en annexe.

Article 2

A compter du 1^{er} avril 2011, il est appliqué une valeur de point commune à tous les départements couverts par la convention collective du 1^{er} avril 1980.

La valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures est fixée comme suit pour la Haute-Garonne et Midi-Pyrénées : 4,474 €.

La valeur du point ci-dessus est appliquée aux coefficients définis à l'article 10 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

Article 3

Les présents barèmes devront être adaptés à l'horaire de travail effectif auquel sont soumis les salariés.

Article 4

L'indemnité de panier prévue à l'article 6.5 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective du 1^{er} avril 1980 est fixée au taux forfaitaire de 5,70 € à compter du 1^{er} avril 2011.

Article 5

A compter de la signature du présent avenant, la prime de vacances prévue à l'article 10 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective du 1^{er} avril 1980 est fixée à 27 €.

Article 6

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par la législation en vigueur.

Fait à Toulouse, le 13 janvier 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIMM Midi-Pyrénées.

Syndicats de salariés :

CFDT ;
CGT-FO ;
CFTC ;
SIPEM CFE-CGC.

ANNEXE

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques au 1^{er} avril 2011

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

Valeur du point : 4,474 €.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEF.	ADMINISTRATIFS et techniciens	OUVRIERS		AGENTS DE MAÎTRISE D'ATELIER			
				Majoration 5 % (1)		Majoration 7 % (1)		Majoration 8 % (2)	Majoration 10 % (2)
I	1	140	626	O 1	658				
	2	145	649	O 2	681				
	3	155	693	O 3	728				
II	1	170	761	P 1	799				
	2	180	805						
	3	190	850	P 2	893				
III	1	215	962	P 3	1 010	AM1	1 029	1 039	1 058
	2	225	1 007						
	3	240	1 074	T A	1 127	AM2	1 149	1 160	1 181
IV	1	255	1 141	T A	1 198	AM3	1 221	1 232	1 255
	2	270	1 208	T A	1 268				
	3	285	1 275	T A	1 339	AM4	1 364	1 377	1 403
V	1	305	1 365			AM5	1 460	1 474	1 501
	2	335	1 499			AM6	1 604	1 619	1 649
	3	365	1 633			AM7	1 747	1 764	1 796
		395	1 767			AM7	1 891	1 909	1 944
(1) Suivant accord national du 30 janvier 1980.									
(2) Suivant avenant relatif à certaines catégories de mensuels ID 6.									

Convention collective départementale

**IDCC : 822. – MÉTALLURGIE
(Savoie)**

(29 décembre 1975)

(Etendue par arrêté du 25 juillet 1980,
Journal officiel du 18 septembre 1980)

**ACCORD DU 4 FÉVRIER 2011
RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2011**

NOR : ASET1150334M

IDCC : 822

Entre :

L'UIMM Savoie,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CFTC ;

La CFE-CGC ;

L'USM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunérations effectives garanties annuelles 2011

Le barème des rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) prévues à l'article 1^{er} de l'accord du 12 février 1991 complétant la convention collective du 29 décembre 1975 modifiée applicable aux mensuels de la métallurgie de la Savoie est fixé, à partir de l'année 2011, selon le barème annexé au présent accord (annexe I).

Article 2

*Rémunérations mensuelles minimales hiérarchiques
au 1^{er} janvier 2011*

La valeur du point des mensuels de la Savoie servant exclusivement de base de calcul de la prime d'ancienneté prévue à l'article 32 de ladite convention collective est fixée à 4,85 €, base 35 heures hebdomadaires à compter du 1^{er} janvier 2011.

Le barème des rémunérations mensuelles minimales hiérarchiques figure dans le barème annexé calculé sur la base mensuelle de 151,67 heures (annexe II).

L'augmentation accordée concerne l'ensemble des coefficients de la grille hiérarchique nationale, à l'exception des coefficients 140, 145, 155, 170, 180, 190 dont les montants sont revalorisés et fixés à :

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT
140	837,98
145	837,98
155	863,77

COEFFICIENT	MONTANT
170	893,23
180	920,84
190	924,54

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2122-2 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 à l'article L. 2232-2 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à La Motte-Servolex, le 4 février 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Barème des rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) pour l'année 2011

Base hebdomadaire de 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	AGENTS DE MAÎTRISE d'atelier	AUTRES mensuels
V		395		30 223
	3	365	AM 7	29 110
	2	335	AM 6	26 650
	1	305	AM 5	24 437
IV	3	285	AM 4	22 881
	2	270		
	1	255	AM 3	20 514
III	3	240	AM 2	19 689
	2	225		
	1	215	AM 1	17 698
II	3	190		
	2	180		
	1	170		
I	3	155		
	2	145		
	1	140		

ANNEXE II

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques au 1^{er} janvier 2011

Base hebdomadaire de 35 heures.

Valeur du point : 4,85.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEF.	OUVRIERS (1)	AGENTS DE MAÎTRISE (sauf AM d'atelier)	AGENTS DE MAÎTRISE d'atelier (2)	ADMIN. et techniciens
V		395				1 915,75
	3	365		AM 7 1 770,25	AM 7 1 894,17	1 770,25
	2	335		AM 6 1 624,75	AM 6 1 738,48	1 624,75
	1	305		AM 5 1 479,25	AM 5 1 582,80	1 479,25
IV	3	285	TA 4 1 451,36	AM 4 1 382,25	AM 4 1 479,01	1 382,25
	2	270	TA 3 1 374,98			1 309,50
	1	255	TA 2 1 298,59	AM 3 1 236,75	AM 3 1 323,32	1 236,75
III	3	240	TA 1 1 222,20	AM 2 1 164,00	AM 2 1 245,48	1 164,00
	2	225				1 091,25
	1	215	P 3 1 094,89	AM 1 1 042,75	AM 1 1 115,74	1 042,75
II	3	190	P 2 970,76			924,54
	2	180				920,84
	1	170	P 1 937,89			893,23
I	3	155	O 3 906,96			863,77
	2	145	O 2 879,88			837,98
	1	140	O 1 879,88			837,98
<p>(1) En application de l'accord national du 30 janvier 1980, les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers sont majorées de 5 %.</p> <p>(2) Par application du protocole d'accord national du 30 janvier 1980, la majoration des rémunérations minimales hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier est portée de 5 % à 7 %.</p>						

Convention collective départementale
IDCC : 920. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, ÉLECTRIQUES
ET CONNEXES
(Vienne)
(21 décembre 1976)

AVENANT DU 24 JANVIER 2011
RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1150347M
IDCC : 920

Entre :
L'UIMM de la Vienne,
D'une part, et
La CFDT ;
La CFE-CGC ;
La CFTC ;
La CGT-FO,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Valeur du point

La valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures permettant de déterminer les valeurs de rémunérations minimales hiérarchiques, est portée à 4,80 € à compter du 1^{er} janvier 2011.

Les rémunérations minimales hiérarchiques, telles que définies à l'article 5.1 de l'avenant du 15 février 1991 à la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes de la Vienne, sont adaptées à l'horaire de travail effectif du salarié, conformément aux textes en vigueur. Elles comprennent notamment les compensations pécuniaires accordées pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 2

Garantie de rémunération effective

Indépendamment du barème des rémunérations minimales hiérarchiques, la garantie de rémunération effective annuelle prévue à l'article 5.2 de l'avenant du 15 février 1991 à la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes de la Vienne est fixée aux valeurs suivantes, base 151,67 heures, correspondant à un horaire de travail effectif hebdomadaire de 35 heures à compter de 2011.

En application de l'article 5.4 de l'avenant du 15 février 1991, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale à l'exception de chacun des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes de la Vienne ;
- majoration pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, prévue par la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes de la Vienne ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Elle comprend donc notamment les compensations pécuniaires accordées pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION
140	16 381
145	16 459
155	16 540
170	16 703
180	16 866
190	17 031
215	17 206
225	17 377
240	17 600
255	17 738
270	18 650
285	19 500
305	20 929
335	23 100
365	25 700
395	28 000

Fait à Saint-Georges-lès-Baillargeaux, le 24 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3215

Convention collective nationale

IDCC : 1267. – PÂTISSERIE

AVENANT N° 73 DU 18 JANVIER 2011
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} JANVIER 2011

NOR : ASET1150335M
IDCC : 1267

Il a été convenu entre la confédération nationale de la pâtisserie confiserie glacerie et la confédération nationale des glaciers de France et les centrales syndicales ci-dessous représentées, que la valeur du point serait de 0,05310 à partir du coefficient 200, applicable au 1^{er} janvier 2011.

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	NOMBRE D'HEURES	SALAIRE MENSUEL
<i>Personnel de fabrication</i>			
160	9,31	151,67	1 412,05
165	9,36	151,67	1 419,63
170	9,47	151,67	1 436,31
175	9,53	151,67	1 445,42
180	9,65	151,67	1 463,62
185	9,93	151,67	1 506,08
190	10,18	151,67	1 544,00
220	11,68	151,67	1 771,81
250	13,28	151,67	2 013,42
270	14,34	151,67	2 174,49
290	15,40	151,67	2 335,57
310	16,46	151,67	2 496,64
330	17,52	151,67	2 657,71
350	18,59	151,67	2 818,79
<i>Personnel de vente</i>			
160	9,31	151,67	1 412,05
165	9,36	151,67	1 419,63
170	9,47	151,67	1 436,31
175	9,53	151,67	1 445,42
180	9,65	151,67	1 463,62
200	10,62	151,67	1 610,74
210	11,15	151,67	1 691,27
250	13,28	151,67	2 013,42

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	NOMBRE D'HEURES	SALAIRE MENSUEL
<i>Personnel des services administratifs (employés)</i>			
160	9,31	151,67	1 412,05
165	9,36	151,67	1 419,63
170	9,47	151,67	1 436,31
180	9,65	151,67	1 463,62
190	10,18	151,67	1 544,00
<i>Personnel d'entretien (ouvriers d'entretien)</i>			
160	9,31	151,67	1 412,05
165	9,36	151,67	1 419,63
190	10,18	151,67	1 544,00
<i>Personnel de livraison</i>			
165	9,36	151,67	1 419,63
170	9,47	151,67	1 436,31
180	9,65	151,67	1 463,62
190	10,18	151,67	1 544,00

Fait à Paris, le 18 janvier 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNP ;
CNGE.

Syndicats de salariés :

FGA CFDT ;
FGTA FO ;
OACP CFE-CGC ;
CSFV CFTC.

Brochure n° 3269

Convention collective nationale
IDCC : 759. – POMPES FUNÈBRES

ACCORD DU 27 JANVIER 2011
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{er} JANVIER 2011

NOR : ASET1150325M
IDCC : 759

Entre :
La FFPF ;
La CPFM,
D'une part, et
L'UNSF FO,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 2241-1 du code du travail, s'applique à l'ensemble des personnels couverts par la convention collective des entreprises de pompes funèbres répertoriées sous le code APE 96.03Z.

Article 2

Barèmes de salaires

Les barèmes de salaires annuels minimaux conventionnels des ouvriers, techniciens, agents de maîtrise et cadres, annexés au présent accord, annulent et remplacent, à compter du 1^{er} janvier 2011, les barèmes conventionnels actuellement en vigueur, en application de l'annexe III de l'accord du 25 avril 1996 sur la classification. Ces salaires minimaux ne comportent plus, depuis l'accord du 18 septembre 2003, de référence au mode de calcul par point.

La comparaison des salaires annuels bruts minimaux conventionnels avec le salaire annuel réel brut du salarié doit s'opérer en prenant en compte tous les éléments de rémunération tels que prévus à l'annexe III de l'accord du 25 avril 1996.

Article 3

Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Les parties au présent accord, après examen des rémunérations moyennes annuelles brutes résultant de l'enquête de branche 2010 et des résultats de l'enquête quantitative sur les métiers menée en mai 2009 par l'observatoire des métiers du funéraire, rappellent le principe d'égalité des rémunérations entre hommes et femmes, les dispositions de l'accord du 25 septembre 2008 sur l'égalité professionnelle dans la branche des services funéraires et la nécessité, pour les entreprises, de mettre en œuvre des actions pour remédier aux éventuelles disparités.

Article 4

Dépôt

Le présent accord constituant un avenant à la convention collective nationale des pompes funèbres du 1^{er} mars 1974, sera, en application des articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, déposé au ministère du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 27 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Salaires annuels minimaux conventionnels au 1^{er} janvier 2011

Ouvriers et employés

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	ANCIENNETÉ DANS L'EMPLOI						
		Embauche	3 ans	5 ans	8 ans	10 ans	12 ans	15 ans
I		16 452,11	16 587,05	16 908,85	17 070,00	17 391,92	17 713,84	18 035,64
II	1	16 482,13	16 697,77	17 021,91	17 184,29	17 508,30	17 832,56	18 156,82
	2	16 504,40	16 966,06	17 295,61	17 460,20	17 789,63	18 119,18	18 448,60
III	1	16 622,59	17 087,73	17 419,51	17 585,45	17 917,11	18 249,00	18 580,78
	2	16 873,91	17 346,10	17 682,92	17 851,22	18 188,06	18 525,00	18 861,84

Au regard des barèmes, l'ancienneté s'apprécie à compter du jour de l'embauche ou de la nomination.

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	POSITION		ANCIENNETÉ DANS L'EMPLOI					
			Embauche	5 ans	10 ans	15 ans	20 ans	25 ans
IV	1	sans CQP	17 484,40	17 973,74	18 513,04	19 068,26	19 640,25	20 229,52
		avec CQP	18 580,78	19 100,70	19 673,68	20 263,95	20 871,97	21 498,13
	2		18 661,83	19 184,11	19 759,56	20 352,42	20 962,90	21 591,90

Au regard des barèmes, l'ancienneté s'apprécie à compter du jour de l'embauche ou de la nomination.

Salaires annuels minimaux conventionnels au 1^{er} janvier 2011

(En euros.)

STATUT	NIVEAU	POSITION	SALAIRE ANNUEL minimum à l'embauche
Ouvriers et employés	I		16 452,11
	II	1	16 482,13
		2	16 504,40
	III	1	16 622,59
		2	16 873,91
Techniciens et agents de maîtrise	IV sans CQP	1	17 484,40
	IV avec CQP	1	18 580,78
	IV	2	18 661,83
	V	1	21 716,39
		2	23 303,33
Cadres	VI	1	25 927,29
		2	31 182,60
	VII		38 345,15

Brochure n° 3276

Convention collective nationale

IDCC : 1794. – **INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE
(Personnel)**

ACCORD DU 21 JANVIER 2011
RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1150333M

IDCC : 1794

Article 1^{er}

Revalorisation des rémunérations mensuelles minimales garanties

A la suite des propositions formulées lors de la commission paritaire plénière du 21 janvier 2011, il est convenu entre les parties que les rémunérations mensuelles minimales garanties à partir du niveau B de la classe 1 (art. 6.1 de l'annexe IV à la convention collective nationale du 9 décembre 1993) sont augmentées de 2,5 % au 1^{er} janvier 2011 par rapport au 1^{er} janvier 2009 ; la rémunération mensuelle minimale garantie du niveau A de la classe 1 est, quant à elle, augmentée de 3 %.

Les rémunérations mensuelles minimales garanties 2011 sont les suivantes :

(En euros.)

CLASSE	MONTANT
1A	1 397
1B	1 427
1C	1 443
2A	1 410
2B	1 456
2C	1 510
2D	1 589
3A	1 522
3B	1 612
3C	1 728
3D	1 831
4A	1 721
4B	1 791
4C	1 968
4D	2 204
5A	2 055
5B	2 155
5C	2 481
5D	2 873

CLASSE	MONTANT
6A	2 528
6B	2 592
6C	2 874
6D	3 204
7B	3 737
7C	4 034
7D	4 361
8C	5 065
8D	5 127

Ce pourcentage résulte de la prise en compte de l'inflation prévue sur l'année 2011 (1,5 %) ainsi que de celle au titre du passé, en l'absence d'accord collectif de branche en matière salariale en 2010.

Article 2

Application de la garantie d'augmentation des salaires réels (85 % du taux d'augmentation de la RMMG)

Compte tenu de l'absence de revalorisation des RMMG en 2010, la garantie d'augmentation des salaires réels est égale à 0 sur cette même année.

Il est précisé que, nonobstant ce contexte d'absence d'obligation conventionnelle concernant cette garantie, des entreprises de la branche ont consenti des augmentations générales ayant pour effet de revaloriser les salaires réels en 2010.

La garantie d'augmentation des salaires réels est égale, en 2011, à 1,275 %, compte tenu de ce qui précède, puisqu'elle porte sur la part de revalorisation d'augmentation des RMMG afférente à cette période, soit 1,5 %.

Fait à Paris, le 21 janvier 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

AEGPIRC.

Syndicats de salariés :

IPRC CFE-CGC ;

SPOR CFTC ;

FEC CGT-FO.

Brochure n° 3303

Convention collective nationale
IDCC : 2148. – TÉLÉCOMMUNICATIONS

ACCORD DU 27 JANVIER 2011
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1150342M

IDCC : 2148

Entre :

L'UNETEL-RST,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFTC ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Après avoir examiné le rapport de branche sur la situation économique, l'emploi et les rémunérations qu'a communiqués UNETEL-RST, dans le cadre de la présente négociation, les partenaires sociaux constatent que les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, au niveau de la branche et par groupe de classification, sont inférieurs ou égaux à 5 %.

Les signataires du présent accord sont attachés à la réduction des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes dans les entreprises et demandent aux entreprises qui n'auraient pas tenu l'objectif de suppression des écarts avant le 31 décembre 2010 de prendre les mesures nécessaires.

Ils rappellent en outre qu'une pénalité financière à la charge de l'employeur est prévue par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 pour les entreprises qui, à la date du 1^{er} janvier 2012, ne seraient pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Article 1^{er}

Salaires minima conventionnels pour 2011

Les parties signataires du présent accord décident de majorer les salaires minima de 1,6 % au titre de l'anticipation pour l'année 2011 et conviennent d'un rattrapage pour 2010 de 0,4 %.

Article 2

Création d'un 3^e seuil de minima

Les parties signataires du présent accord conviennent de compléter le 4^e paragraphe de l'article 6.1.3 de la convention collective du 26 avril 2000 par les dispositions suivantes :

« Il est créé un 3^e seuil de rémunération minimale conventionnelle ("seuil 3"), à l'issue d'une période de 15 ans dans le même groupe de classification d'emploi au sein d'une entreprise pour les salariés classés de A à D et à l'issue d'une période de 20 ans dans le même groupe de classification d'emploi au sein d'une entreprise pour les salariés classés en E. »

En conséquence, les salaires minima annuels conventionnels par groupe de classification tels que prévus à l'article 6.1.3 de la convention collective nationale des télécommunications, arrondis à l'euro supérieur, s'établissent comme suit en 2011, sur la base d'une durée du travail de 35 heures hebdomadaires :

(En euros.)

GROUPE	SEUIL	SALAIRE ANNUEL
A	1	16 761
	1 <i>bis</i>	17 474
	2	18 335
	3	19 276
B	1	17 671
	1 <i>bis</i>	18 249
	2	19 010
	3	20 322
C	1	19 348
	1 <i>bis</i>	20 462
	2	22 322
	3	23 218
D	1	22 538
	1 <i>bis</i>	23 508
	2	25 605
	3	27 046
E	1	28 134
	1 <i>bis</i>	32 454
	2	37 018
	3	39 388
F	1	38 678
	2	46 415
G	1	55 253
	2	67 223

Article 3

Champ d'application. – Publicité

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I^{er} de la convention collective nationale des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

Les parties signataires conviennent de le déposer et d'en demander l'extension.

Fait à Paris, le 27 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3212

Accords nationaux
ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE
Personnels intérimaires
Personnels permanents

AVENANT N° 1 DU 3 DÉCEMBRE 2010
À L'ACCORD DU 10 DÉCEMBRE 2009
RELATIF AU FONDS PARITAIRE DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS
NOR : ASET1150332M

Le présent avenant modifie les articles 1^{er}, 2 et 3 de l'accord relatif à la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels en date du 10 décembre 2009 conclu en application de l'article L. 6332-19 code du travail.

Article 1^{er}

Modification de l'article 1^{er} « Prélèvement de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels »

Les 2^e et 3^e alinéas de l'article 1^{er} sont remplacés comme suit :

- « – 43 % de la contribution par un prélèvement annuel sur les contributions dues au titre du plan de formation de l'entreprise. Ce prélèvement vient en déduction du versement minimal obligatoire à effectuer à l'OPCA au titre du plan de formation de l'entreprise ;
- 57 % de la contribution par un prélèvement annuel sur les contributions dues au titre de la professionnalisation ».

Article 2

Modification de l'article 2 « Bilan »

L'article 2 est modifié comme suit :

« (...) Ce bilan sera présenté lors de la CPNE de la branche du 3^e trimestre 2011. La CPNE pourra formuler une recommandation de répartition du prélèvement au titre de la collecte 2012 (...) ».

Article 3

Modification de l'article 3 « Durée et entrée en vigueur »

L'article 3 est modifié comme suit :

« (...) Soit du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2011, au titre de la collecte 2011, prélevée sur les contributions dues au titre de la masse salariale 2010.

Les partenaires sociaux s'engagent dès maintenant à se réunir au cours du dernier trimestre 2011 (...) ».

Article 4

Formalités de dépôt

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt légales et réglementaires conformément aux dispositions en vigueur.

Fait à Paris, le 3 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :
PRISME.

Syndicats de salariés :

FS CFDT ;

FNECS CFE-CGC ;

FEC CGT-FO.

Brochure n° 3005-II

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

ACCORD DU 6 JANVIER 2011
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2011
(LORRAINE)

NOR : ASET1150354M
IDCC : 1702

Entre :

La fédération régionale des travaux publics Lorraine ;

La fédération régionale Est des SCOP BTP,

D'une part, et

L'UR des syndicats du bâtiment et des travaux publics CGT-FO Lorraine ;

L'UR CFE-CGC Lorraine ;

La CFDT bâtiment, construction et bois,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre VIII, chapitre VIII.1, de la convention collective nationale des travaux publics du 15 décembre 1992 (étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993) concernant les ouvriers employés par les entreprises de travaux publics, les parties signataires du présent accord fixent le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers des travaux publics de la région Lorraine comme suit :

Indemnité de repas : 8,84 €, quelle que soit la zone.

Indemnités de trajet et de transport

(En euros.)

ZONE	TRAJET	TRANSPORT
1 (0 à 10 km)	1,24	1,88
2 (10 à 20 km)	2,52	3,88
3 (20 à 30 km)	3,74	6,25
4 (30 à 40 km)	5,03	9,42
5 (40 à 50 km)	6,32	10,98

Article 2

La somme globale de ces indemnités ne saurait se cumuler avec une ou plusieurs indemnités ou primes ayant le même objet et existant déjà par accord de spécialités ou d'entreprises.

Cette somme globale s'y substituera toutefois, *ipso facto*, dès qu'elle conduira à une valeur supérieure.

Article 3

Les apprentis sous contrat, travaillant sur chantiers, bénéficieront de ces indemnités.

Article 4

Conformément à la législation en vigueur, l'accord sera déposé auprès des services centraux du travail, direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Article 5

Cet accord entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2011 et sera valable jusqu'au 31 décembre 2011.

Article 6

La demande d'extension de cet accord sera déposée auprès des services centraux du travail, direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Fait à Metz, le 6 janvier 2011.

(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° 2011/11

AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Chevaux de courses au trot et au galop (établissements d'entraînement) : avenant n° 8 du 4 février 2008 à l'accord du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance.....	114
Chevaux de courses au trot et au galop (établissements d'entraînement) : avenant n° 9 du 16 octobre 2009 à l'accord du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance	116
Chevaux de courses au trot et au galop (établissements d'entraînement) : avenant n° 10 du 3 décembre 2009 à l'accord du 8 juin 1989 relatif à la prévoyance	118
Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Basse-Normandie) : avenant n° 47 du 13 janvier 2011	120

Brochure n° 3605

Convention collective nationale

IDCC : 7013. – **ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT
DE CHEVAUX DE COURSES AU TROT**

Brochure n° 3615

Convention collective nationale

IDCC : 7014. – **ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT
DE CHEVAUX DE COURSES AU GALOP**

AVENANT N° 8 DU 4 FÉVRIER 2008
À L'ACCORD DU 8 JUIN 1989 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : *AGRS1197028M*
IDCC : 7013, 7014

Entre :

Le syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France ;

L'association des entraîneurs de galop,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FSCOPA CFTC ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux signataires, réunis en commission paritaire, le 4 février 2008, décident d'apporter les modifications suivantes à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989, selon l'échéancier ci-après.

Effet : 1^{er} avril 2008

L'article 2 « Garanties frais de santé » est complété comme suit :

Actes hors nomenclature

A effet du 1^{er} avril 2008, les tableaux de garanties « frais de santé » prévus à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 comprennent désormais le poste de garanties suivant :

AUTRES POSTES	MONTANT DE LA GARANTIE
Ostéopathie	Forfait de 20 € par consultation (4 consultations par an et par bénéficiaire)

Effet : 1^{er} juillet 2008

A effet du 1^{er} juillet 2008, il est décidé d'apporter les précisions suivantes à la définition des bénéficiaires de la garantie frais de santé. Sont couverts :

- l'assuré social affilié ;
- son conjoint ou concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
 - à charge au sens de la sécurité sociale ou de la mutualité sociale agricole ;
 - ou percevant une rémunération inférieure ou égale au Smic annuel ;
- ses enfants à charge au sens de la législation fiscale (c'est-à-dire jusqu'à 21 ans ou 25 ans en cas de poursuite d'études).

Toutefois, pour les conjoints ne répondant pas aux critères rappelés ci-dessus, il est proposé, par l'organisme paritaire gestionnaire de la garantie frais de santé de l'accord de branche, la possibilité d'adhérer à titre individuel à un contrat facultatif n° 95/0N76 758 moyennant le paiement d'une cotisation additionnelle de 15 € par mois.

Article 9

Extension

Les parties s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir son extension.

Fait à Chantilly, le 4 février 2008.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3605

Convention collective nationale

IDCC : 7013. – **ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT
DE CHEVAUX DE COURSES AU TROT**

Brochure n° 3615

Convention collective nationale

IDCC : 7014. – **ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT
DE CHEVAUX DE COURSES AU GALOP**

AVENANT N° 9 DU 16 OCTOBRE 2009
À L'ACCORD DU 8 JUIN 1989 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : AGRS1197029M
IDCC : 7013, 7014

Entre :

Le syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France ;

L'association des entraîneurs de galop en France,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FSCOPA CFTC ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux signataires, réunis en commission paritaire, le 5 mai 2009, décident, suite à l'augmentation de la taxe CMU à 5,9 % à compter du 1^{er} janvier 2009, afin de pouvoir assurer l'équilibre du régime frais de santé, d'apporter les modifications suivantes à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989.

Effet : 1^{er} juillet 2009

L'article 5 « Cotisations frais de santé » est modifié comme suit :

Personnel salarié : la cotisation « frais de santé » est portée à 35,97 € (antérieurement 34,79 €).

Le financement est réparti comme suit :

(En euros.)

RÉPARTITION du financement	EMPLOYEUR	SALARIÉ	AFASEC	CASREC	TOTAL
Total	1,53	7,57	23,37	3,50	35,97

Retraités (ancienneté < 15 ans) :

Aucune participation financière de l'AFASEC et CASREC : sans changement.

Retraités (ancienneté > 15 ans) :

La cotisation s'établit comme suit à :

(En euros.)

	AFASEC	CASREC	RETRAITE	TOTAL
Catégorie 2 Ancienneté > 15 ans mais < 34 ans	3,66	6,30	54,48	64,44
Catégorie 3 Ancienneté supérieure ou égale à 35 ans	8,23	13,16	43,05	64,44

Bilan des cotisations du personnel salarié

Les cotisations du personnel salarié sont portées selon la répartition ci-après :

(En euros.)

RÉPARTITION	EMPLOYEUR	SALARIÉ	AFASEC	CASREC	TOTAL
Maintien de salaire (à charge exclusive employeur)	9,91 (sans changement)	–	–	–	9,91
Incapacité	0	5,77	–	–	5,77
Invalidité	2,17	4,35	–	–	6,52
Décès	0,71	2,63	–	–	3,34
Frais médicaux	1,53	7,57	23,37	3,50	35,97
TOTAL	14,32	20,32	23,37	3,50	61,51

Les financements par l'AFASEC et CASREC n'interviennent que pour la garantie frais de santé et sont respectivement plafonnés à 23,37 € et 3,50 € par participant et par mois.

Article 9

Extension

Les parties s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir son extension.

Fait à Chantilly, le 16 octobre 2009.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3605

Convention collective nationale

**IDCC : 7013. – ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT
DE CHEVAUX DE COURSES AU TROT**

Brochure n° 3615

Convention collective nationale

**IDCC : 7014. – ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT
DE CHEVAUX DE COURSES AU GALOP**

AVENANT N° 10 DU 3 DÉCEMBRE 2009
À L'ACCORD DU 8 JUIN 1989 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : AGRS1197030M
IDCC : 7013, 7014

Entre :

Le syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France ;
L'association des entraîneurs de galop,

D'une part, et

La FGA CFDT ;
La FSCOPA CFTC ;
La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux signataires, réunis en commission paritaire, le 4 novembre 2009, décident d'apporter les modifications suivantes au régime frais de santé de l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989.

Modification de l'avenant n° 8 à effet au 1^{er} juillet 2008

La clause à effet au 1^{er} juillet 2008 modifiant la définition des bénéficiaires à la garantie frais de santé et ayant pour objet d'instaurer une cotisation supplémentaire pour les conjoints est annulée à effet d'origine.

Effet au 1^{er} janvier 2010

Suite aux modifications annoncées dans la loi de finance de la sécurité sociale à effet au 1^{er} janvier 2010.

L'article 2 « Garanties frais de santé » est modifiée comme suit :

Evolution du forfait hospitalier à 18 € au 1^{er} janvier 2010.

Garantie appliquée aux médicaments remboursés à 15 % par la sécurité sociale identique à celle appliquée aux vignettes bleues remboursées à 35 %.

Afin de pouvoir assurer l'équilibre du régime frais de santé

L'article 5 « Cotisations frais de santé » est modifié comme suit :

Personnel salarié : la cotisation « frais de santé » est portée à 36,97 € (antérieurement 35,79 €).

Le financement est réparti comme suit :

(En euros.)

RÉPARTITION du financement	EMPLOYEUR	SALARIÉ	AFASEC	CASREC	TOTAL
TOTAL	1,93	8,17	23,37	3,50	36,97

Retraités (ancienneté < 15 ans) :

Aucune participation financière de l'AFASEC et CASREC : sans changement.

Retraités (ancienneté > 15 ans) :

La cotisation s'établit comme suit à :

(En euros.)

	AFASEC	CASREC	RETRAITE	TOTAL
Catégorie 2 Ancienneté > 15 ans mais < 34 ans	3,66	6,30	56,48	66,44
Catégorie 3 Ancienneté supérieure ou égale à 35 ans	8,23	13,16	45,05	66,44

Bilan des cotisations du personnel salarié

Les cotisations du personnel salarié sont portées selon la répartition ci-après :

(En euros.)

RÉPARTITION	EMPLOYEUR	SALARIÉ	AFASEC	CASREC	TOTAL
Maintien de salaire (à charge exclusive employeur)	9,91 (sans changement)	–	–	–	9,91
Incapacité	0	5,77	–	–	5,77
Invalidité	2,17	4,35	–	–	6,52
Décès	0,71	2,63	–	–	3,34
Frais médicaux	1,93	8,17	23,37	3,50	36,97
Total	14,72	20,92	23,37	3,50	62,51

Les financements par l'AFASEC et CASREC n'interviennent que pour la garantie frais de santé et sont respectivement plafonnés à : 23,37 € et 3,50 € par participant et par mois.

Article 9

Extension

Les parties s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour obtenir son extension.

Fait à Chantilly, le 3 décembre 2009.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8252. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES
ET RURAUX
(Basse-Normandie)
(19 décembre 1989)**

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

AVENANT N° 47 DU 13 JANVIER 2011

NOR : AGRS1197031M
IDCC : 8252

Entre :

La fédération régionale des entrepreneurs des territoires,

D'une part, et

La CFDT agroalimentaire Basse-Normandie,

L'UR des syndicats FO de Basse-Normandie ;

La CFTC-Agri ;

L'UNSA ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dans la convention du 19 décembre 1989, le chapitre I A de l'article 27 intitulé « Indemnisation de l'arrêt de travail occasionné par une maladie ou un accident de la vie privée » est annulé et remplacé par :

« En cas de maladie ou d'accident de la vie privée, tout salarié non cadre ayant 6 mois d'ancienneté continue dans la profession bénéficie, à compter du 8^e jour d'arrêt, d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la caisse de mutualité sociale agricole, de sorte que l'indemnisation globale brute soit égale à 90 % du salaire brut retenu pour le calcul des indemnités journalières légales pendant :

- 30 jours si l'ancienneté est comprise entre 6 mois et 6 ans ;
- 40 jours si l'ancienneté est supérieure à 6 ans et inférieure ou égale à 11 ans ;
- 50 jours si l'ancienneté est supérieure à 11 ans et inférieure ou égale à 16 ans ;
- 60 jours si l'ancienneté est supérieure à 16 ans et inférieure ou égale à 21 ans ;
- 70 jours si l'ancienneté est supérieure à 21 ans et inférieure ou égale à 26 ans ;
- 80 jours si l'ancienneté est supérieure à 26 ans et inférieure ou égale à 31 ans ;
- 90 jours si l'ancienneté est supérieure à 31 ans.

A l'issue de cette première période d'indemnisation, l'indemnisation complémentaire se poursuit à hauteur de 30 % du salaire de référence pour le calcul des indemnités journalières légales aussi longtemps que sont servies les indemnités journalières légales sans que pour autant l'indemnisation globale ne dépasse le salaire s'il avait travaillé. »

Article 2

Dans la convention du 19 décembre 1989, le chapitre I B de l'article 27 intitulé « Indemnisation de l'arrêt de travail occasionné par un accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle » est annulé et remplacé par :

« En cas d'accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle, tout salarié non cadre ayant 6 mois d'ancienneté continue dans la profession bénéficie, à compter du 1^{er} jour d'arrêt, d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la caisse de mutualité sociale agricole, de sorte que l'indemnisation globale brute soit égale à 90 % du salaire brut retenu pour le calcul des indemnités journalières légales pendant :

- 30 jours si l'ancienneté est inférieure à 6 ans ;

- 40 jours si l'ancienneté est supérieure à 6 ans et inférieure ou égale à 11 ans ;
- 50 jours si l'ancienneté est supérieure à 11 ans et inférieure ou égale à 16 ans ;
- 60 jours si l'ancienneté est supérieure à 16 ans et inférieure ou égale à 21 ans ;
- 70 jours si l'ancienneté est supérieure à 21 ans et inférieure ou égale à 26 ans ;
- 80 jours si l'ancienneté est supérieure à 26 ans et inférieure ou égale à 31 ans ;
- 90 jours si l'ancienneté est supérieure à 31 ans.

A l'issue de cette première période d'indemnisation, l'indemnisation complémentaire se poursuit à hauteur de 30 % du salaire de référence pour le calcul des indemnités journalières légales aussi longtemps que sont servies les indemnités journalières légales sans que pour autant l'indemnisation globale ne dépasse le salaire s'il avait travaillé. »

Article 3

Dans la convention du 19 décembre 1989, le chapitre III de l'article 27 *bis* intitulé « Frais de santé pour les salariés non cadres » est annulé et remplacé par :

« III. – Dispenses d'affiliation

Par dérogation à l'article précédent, et sous réserve d'en apporter la preuve, des dispenses d'affiliation à la garantie frais de santé sont possibles à la demande des salariés se trouvant dans l'une des situations suivantes :

- les salariés bénéficiaires de la CMUC. Cette dispense est valable pendant toute la durée de leur prise en charge au titre de la CMUC. Dès lors que les salariés perdent le bénéfice de la CMUC, ils doivent être affiliés à la garantie frais de santé s'ils justifient de la condition d'ancienneté de 6 mois ;
- les salariés à employeurs multiples déjà couverts à titre obligatoire dans le cadre d'un autre emploi ;
- les salariés en contrat à durée déterminée ou saisonniers dont la durée de contrat est inférieure à 12 mois ;
- les salariés en contrat à durée déterminée ou saisonniers d'une durée supérieure à 12 mois et qui bénéficient d'une complémentaire santé par ailleurs ;
- les salariés à temps très partiel et n'ayant qu'un seul employeur et les apprentis, dès lors que la cotisation à leur charge est supérieure à 10 % de leur rémunération brute ; cependant, des modalités particulières peuvent être prévues à leur égard. Ainsi, dans les systèmes cofinancés par l'employeur et le salarié, le caractère collectif n'est pas remis en cause lorsque, par dérogation à la notion de contribution uniforme pour tous les salariés, l'employeur prend en charge, pour les salariés à temps très partiel, l'intégralité de la cotisation due dès lors que la situation inverse conduirait le salarié à acquitter une cotisation, qu'elle soit forfaitaire ou proportionnelle, au moins égale à 10 % de sa rémunération ;
- les salariés dont le conjoint travaille dans la même entreprise, l'un des membres du couple pouvant alors être affilié en propre, l'autre en tant qu'ayant droit.

La mise en œuvre d'un de ces cas de dispense ne peut avoir lieu que sur demande expresse de la part du salarié concerné, qui devra produire chaque année auprès de son employeur les justificatifs permettant de vérifier les conditions de dispense. »

Article 4

Date d'effet et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet au 1^{er} avril 2011.

Il n'est pas autrement dérogé aux autres articles et conditions de la convention collective des entreprises de travaux agricoles ruraux de la région Basse-Normandie du 19 décembre 1989.

Fait à Caen, le 13 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165110110-000311

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
