

# 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° 2011/16 DU 14 MAI 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 ...	92

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

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2011/16

### AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Assainissement (maintenance industrielle) :</b> accord du 10 décembre 2010 relatif à la commission paritaire de validation des accords d'entreprise.....	4
<b>Assainissement (maintenance industrielle) :</b> avenant n° 22 du 10 décembre 2010 portant actualisation des codes NAF.....	6
<b>Assainissement (maintenance industrielle) :</b> avenant n° 23 du 14 mars 2011 relatif aux salaires minima et aux indemnités d'astreinte et de repas.....	8
<b>Banque :</b> accord du 31 janvier 2011 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 .....	10
<b>Bâtiment (Rhône [ouvriers, entreprises occupant moins de 10 salariés]) :</b> accord du 11 février 2011 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2011.....	15
<b>Bâtiment (Rhône [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) :</b> accord du 11 février 2011 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2011 .....	18
<b>Bois d'œuvre et produits dérivés (négoce) :</b> accord du 5 janvier 2011 relatif à la commission paritaire de validation des accords d'entreprise.....	21
<b>Bois de pin maritime :</b> avenant n° 8 du 8 février 2011 relatif aux salaires minima et à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> mars 2011 .....	27
<b>Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales [Eure]) :</b> accord du 17 février 2011 relatif aux salaires pour l'année 2011 .....	33
<b>Caisses d'épargne :</b> avenant n° 1 du 2 décembre 2010 relatif au régime de retraite supplémentaire .....	37
<b>Caisses d'épargne :</b> avenant n° 15 du 10 décembre 2010 relatif au règlement du régime de maintien de droits .....	38
<b>Cartonnage (industries) :</b> avenant n° 1 du 13 janvier 2011 à l'avenant du 11 février 2010 relatif aux frais de santé .....	41
<b>Cartonnage (industries) :</b> avenant n° 1 du 13 janvier 2011 à l'accord du 28 juin 2004 relatif à la prévoyance ..	43
<b>Confiserie, chocolaterie (détaillants, détaillants-fabricants) :</b> avenant n° 2 du 30 novembre 2010 relatif à la prévoyance.....	51
<b>Crédit maritime mutuel :</b> avenant n° 12 du 26 janvier 2011 relatif aux garanties sociales .....	54
<b>Géomètres-experts (cabinets ou entreprises) :</b> avenant n° 3 du 6 janvier 2011 relatif à la formation professionnelle.....	56
<b>Immobilier :</b> avenant du 27 décembre 2010 relatif aux résidences de tourisme.....	59
<b>Matériaux de construction (négoce [ouvriers]) :</b> accord du 11 janvier 2011 relatif à la commission paritaire de validation des accords d'entreprise.....	64
<b>Métallurgie (Oise) :</b> avenant du 21 janvier 2011 relatif à l'actualisation de la convention.....	70
<b>Métallurgie (Yonne) :</b> accord du 25 février 2011 relatif aux salaires pour l'année 2011 .....	77
<b>Pharmaceutique (répartition) :</b> accord du 1 <sup>er</sup> mars 2011 relatif aux salaires pour l'année 2011 .....	80
<b>Thermalisme :</b> avenant n° 18 du 24 février 2011 relatif aux salaires pour l'année 2011.....	84
<b>Travaux publics (Pays de la Loire [ouvriers]) :</b> accord du 22 décembre 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 .....	85

	Pages
<b>Travaux publics (Pays de la Loire [ouvriers, ETAM]) : accord du 22 décembre 2010 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2011 .....</b>	87
<b>Travaux publics (Pays de la Loire [ETAM]) : accord du 22 décembre 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2011 .....</b>	88
<b>Travaux publics (Rhône [ouvriers]) : accord du 11 février 2011 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2011 .....</b>	90

Brochure n° 3309

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2272. – ASSAINISSEMENT ET MAINTENANCE INDUSTRIELLE**

**ACCORD DU 10 DÉCEMBRE 2010**  
RELATIF À LA COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION DES ACCORDS D'ENTREPRISE

NOR : ASET1150517M  
IDCC : 2272

**PRÉAMBULE**

La branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle est caractérisée par l'existence de nombreuses petites et moyennes entreprises. Les syndicats représentatifs, dont le rôle est primordial dans le domaine de la négociation collective, ne sont pas présents au sein de toutes les entreprises de la branche.

Les parties signataires, soucieuses de promouvoir le dialogue social, entendent favoriser le développement de la négociation collective au niveau des entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Aussi, les partenaires sociaux entendent, par le présent accord, permettre la négociation collective d'entreprise avec les représentants élus du personnel dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

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

*Rôle de la commission paritaire de validation*

La commission paritaire de validation a pour mission de valider les accords collectifs conclus, dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical, avec les représentants élus au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, avec les délégués du personnel.

Lesdits accords ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de 10 salariés et plus mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

Dans le cadre de sa mission, la commission paritaire de validation vérifie la conformité de l'accord aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables à l'exclusion de tout contrôle d'opportunité de l'accord.

**Article 2**

*Organisation de la commission paritaire de validation*

**2.1. Composition et rôle de la commission**

La commission paritaire de validation comprend un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs doivent faire connaître au secrétariat de la commission le nom de leurs représentants.

**2.2. Présidence et secrétariat de la commission**

La présidence est assurée par le président de la commission sociale de la FNSA ou par un représentant nommé désigné.

Le président de la commission paritaire de validation est garant de la préparation et de la tenue des réunions.

La commission est domiciliée au siège de la FNSA qui en assure le secrétariat.

Le secrétariat de la commission assure les missions suivantes :

- réceptionner les accords et les transmettre aux membres de la commission ;
- organiser les réunions de la commission ;
- établir les procès-verbaux de validation ou de non-validation des accords et leur transmission aux membres de la commission ainsi qu'à l'entreprise demanderesse.

### **Article 3**

#### *Fonctionnement de la commission*

##### **3.1. Saisine de la commission**

L'employeur qui décide d'engager des négociations en informe le secrétariat de la commission paritaire de validation.

L'employeur signataire d'un accord soumis à validation saisit la commission paritaire de validation par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le courrier de saisine doit comporter les éléments suivants :

- une fiche signalétique indiquant la raison sociale et l'adresse de l'entreprise, le nom du représentant légal, l'effectif de l'entreprise calculé conformément aux dispositions du code du travail et la nature de l'institution représentative du personnel au sein de laquelle l'accord a été signé ;
- un exemplaire signé de l'accord collectif soumis à validation ;
- une copie du procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ;
- une copie de l'information prévue à l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent article.

La transmission du dossier complet au secrétariat vaut saisine de la commission et déclenche les délais prévus à l'article 3.2 du présent accord.

Le secrétariat assure la communication dudit dossier auprès des membres de la commission paritaire de validation, par courrier ou par courriel, au minimum dans un délai de 15 jours avant la tenue de la réunion.

##### **3.2. Réunions et décisions de la commission**

La commission doit se réunir dans les 2 mois suivants sa saisine.

La commission doit se prononcer sur la validité de l'accord dans les 4 mois suivant sa saisine. Conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail, à défaut de réponse, l'accord est réputé avoir été validé.

L'accord est validé si, au sein de chaque collège, la majorité des voix des membres présents y est favorable.

La commission émet un procès-verbal de validation ou de non-validation de l'accord collectif qui lui a été transmis.

### **Article 4**

#### *Suivi de la négociation collective dérogatoire*

La commission paritaire de validation transmettra chaque année à la commission sociale paritaire un bilan des accords signés.

### **Article 5**

#### *Dispositions finales*

##### **5.1. Portée. – Champ d'application**

Le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application défini par les articles 1.1 et 1.2 de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

##### **5.2. Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

##### **5.3. Notification. – Dépôt**

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt.

##### **5.4. Entrée en vigueur. – Extension**

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-19 et suivants du code du travail. Il s'appliquera le lendemain de la parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 10 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FNSA.

#### **Syndicats de salariés :**

FNST CGT ;

FGT CFTC ;

FNT CGT-FO.



Brochure n° 3309

**Convention collective nationale**

IDCC : 2272. – **ASSAINISSEMENT ET MAINTENANCE INDUSTRIELLE**

**AVENANT N° 22 DU 10 DÉCEMBRE 2010**  
PORTANT ACTUALISATION DES CODES NAF

NOR : ASET1150515M

IDCC : 2272

Les partenaires sociaux de la branche constatent que les codes NAF (nomenclature d'activités française) visés dans la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 22 mai 2002 ont fait l'objet d'une modification en 2008.

En effet, dans le cadre d'une harmonisation européenne, l'institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) a procédé à un changement de la nomenclature des activités françaises afin notamment de l'adapter aux évolutions technologique, économique et social des entreprises.

Aussi, les organisations signataires conviennent d'actualiser les références conventionnelles conformément à la nouvelle nomenclature des activités économiques en vigueur.

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

*Nouvelles références à la nomenclature des activités française*

L'article 1.1, dernier alinéa, de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle est modifié comme suit :

« Les activités ci-dessus sont classées en général dans les rubriques 37.00Z, 38.12Z ou 81.22Z de la nomenclature des activités économiques en vigueur. »

**Article 2**

*Application de l'avenant*

**2.1. Portée. – Champ d'application**

Le présent avenant s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application défini par les articles 1.1 et 1.2 de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle.

**2.2. Durée**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

**2.3. Notification. – Dépôt**

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article D. 2231-2 du code du travail.

**2.4. Entrée en vigueur. – Extension**

Le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-19 et suivants du code du travail. Il s'appliquera le lendemain de la parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 10 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

FNSA.

**Syndicats de salariés :**

FGTE CFDT ;

FGT CFTC ;

FNST CGT ;

ENT CGT-FO.

Brochure n° 3309

**Convention collective nationale**

IDCC : 2272. – **ASSAINISSEMENT ET MAINTENANCE INDUSTRIELLE**

**AVENANT N° 23 DU 14 MARS 2011**

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET AUX INDEMNITÉS D'ASTREINTE ET DE REPAS

NOR : ASET1150516M  
IDCC : 2272

Les parties conviennent de rappeler à titre de préambule, conformément à la loi du n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et à l'accord collectif de branche du 31 mars 2008 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle, qu'après examen des documents portant sur la situation comparée des femmes et des hommes par catégorie et par tranche de salaires, il appartient aux entreprises de la branche de corriger progressivement les éventuels écarts constatés dans le cadre de leurs négociations respectives.

**I. – Salaires minima à compter du 1<sup>er</sup> avril 2011**

Les parties signataires décident de porter, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2011 et pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures (soit 35 heures par semaine), la valeur du point à 3,556 € et la partie fixe à 799,299 €.

En conséquence, les salaires minima sont fixés comme suit :

**Ouvriers, employés**

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM mensuel (151,67 heures)
I		160	1 368,31
II	1	170	1 403,87
	2	185	1 457,21
III	1	200	1 510,56
	2	210	1 546,12
	3	225	1 599,47
IV	1	260	1 723,94
	2	280	1 795,06

**Techniciens et agents de maîtrise**

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM mensuel (151,67 heures)
IV	1	260	1 723,94
	2	280	1 795,06

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM mensuel (151,67 heures)
V	1	430	2 328,51
	2	580	2 861,95
VI		760	3 502,09

### Cadres

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM annuel (151,67 heures)
V	1	430	27 942,09
	2	580	34 343,43
VI		760	42 025,04
VII		1 120	57 388,25
VIII		1 470	72 324,71

## II. – Indemnités d’astreinte et indemnités de repas

### 1. Indemnités d’astreinte

A compter du 1<sup>er</sup> avril 2011, les indemnités d’astreintes visées à l’article 5.7, paragraphe B, des clauses générales sont fixées comme suit :

- pendant le repos hebdomadaire (habituellement samedi et dimanche) : 57,76 € ;
- pendant les heures non ouvrées de la semaine civile (7 jours) : 105,08 €.

Cette dernière valeur sera majorée de 15 € bruts si un jour férié tombe un jour de la semaine en dehors du repos hebdomadaire.

### 2. Indemnités de repas

A compter du 1<sup>er</sup> avril 2011, les indemnités de repas visées à l’article 4 de l’annexe III sont fixées comme suit :

- indemnité repas : 8,25 € ;
- panier de nuit : 5,08 €.

### 3. Indemnités allouées aux mandataires syndicaux

A compter du 1<sup>er</sup> avril 2011, les indemnités de remboursement de frais et d’hébergement des mandataires syndicaux visées à l’article 2.5.4 sont fixées comme suit :

- lorsque la réunion paritaire est précédée, la veille, d’une réunion préparatoire syndicale : 99,35 € ;
- lorsqu’elle n’est pas précédée, la veille, d’une réunion préparatoire : 23 €.

## III. – Dépôt et extension

Le présent accord fera l’objet d’une demande de dépôt ainsi que d’une demande d’extension conformément aux règles en vigueur.

Fait à Paris, le 14 mars 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### Organisation patronale :

FNSA.

#### Syndicats de salariés :

FGTE CFDT ;

FGT CFTC ;

FNST CGT ;

FNT CGT-FO.

Brochure n° 3161

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2120. – BANQUE**

**ACCORD DU 31 JANVIER 2011**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2011**

NOR : ASET1150500M  
IDCC : 2120

Entre :

L'AFB,

D'une part, et

La FEC CGT-FO ;

La CFDT banques et sociétés financières ;

La CFTC banques,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Mesures portant sur les minima :*

*évolution et instauration de nouveaux minima*

a) L'augmentation des salaires minima, tous niveaux et toutes anciennetés confondus, se traduit par l'élaboration d'une nouvelle grille, présentée ci-après :

**Grille des minima hors et à l'ancienneté au 1<sup>er</sup> avril 2011**

*(En euros.)*

NIVEAU	HORS ancienneté	À 5 ANS	À 10 ANS	À 15 ANS	À 20 ANS
A	18 000	18 300	18 760	19 320	19 900
B	18 230	18 630	19 110	19 700	20 280
C	18 550	18 940	19 510	20 100	20 700
D	19 890	20 390	21 000	21 620	22 270
E	20 830	21 350	21 990	22 650	23 330
F	22 720	23 280	23 980	24 700	25 440
G	25 180	25 810	26 580	27 380	28 200
<b>Techniciens</b>					
H	27 910	28 600	29 465	30 345	
I	34 100	34 950	36 000	37 080	
J	41 200	42 220	43 490		
K	49 020	50 250	51 750		
<b>Cadres</b>					

b) Modification de la grille de salaires annuels minima de branche à l'ancienneté

Il est décidé d'instaurer des minima à 20 ans pour les niveaux F et G et à 15 ans pour les cadres de niveaux H et I.

En conséquence des dispositions prévues aux alinéas a et b, les textes des annexes VI et VII ci-joints annulent et remplacent, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2011, ceux figurant actuellement dans la convention collective de la banque.

## **Article 2**

### *Mise en œuvre de la GSI*

Le taux de 3 % mentionné à l'alinéa 1 de l'article 41 de la convention collective de la banque est porté à titre exceptionnel à 5 % pour l'année 2011.

La modification de la grille des minima à 20 ans d'ancienneté pour les niveaux F et G, et à 15 ans pour les niveaux H et I entraîne la modification de l'annexe VIII pour l'application de la GSI.

## **Article 3**

### *Mesures au titre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque*

En matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les propositions de l'AFB tiennent compte des éléments du rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes au 31 décembre 2009 et des actions menées dans les banques. Par conséquent, la branche professionnelle s'engage à ce que la part des femmes parmi les cadres atteigne 44 % à fin 2014.

La branche effectuera un bilan annuel des mesures adoptées par les entreprises en matière d'égalité professionnelle.

Après la parution des décrets précisant les nouvelles dispositions issues de la loi sur les retraites, l'AFB s'engage à échanger avec les organisations syndicales en 2011 sur les éventuelles conséquences au niveau de la branche professionnelle.

Les organisations signataires souhaitent rappeler aux employeurs les dispositions de l'avenant à l'accord du 15 novembre 2006 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la banque qui stipule que : « Parmi les éléments fournis par les entreprises aux institutions représentatives du personnel, permettant d'établir un diagnostic des écarts de rémunération, doivent figurer, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, des données portant sur les rémunérations des principaux emplois types qu'elles auront identifiés, en fonction de leur propre nomenclature d'emplois. »

Cette communication tient compte, le cas échéant, des évolutions apportées, par la signature de l'accord du 8 mars 2010, aux métiers repères et emplois types.

## **Article 4**

### *Autres dispositions*

Malgré la crise économique et financière, l'AFB rappelle que le secteur bancaire reste l'un des premiers employeurs du secteur privé et que les recrutements se maintiennent à un haut niveau. L'AFB ne constate pas de gel des embauches au niveau de la profession qui entend poursuivre son action, notamment en faveur de l'emploi des jeunes.

Les organisations signataires demandent aux entreprises de porter une attention particulière à l'emploi et notamment à la gestion des carrières des salariés à temps partiel et des collaboratrices revenant de congé de maternité.

## **Article 5**

### *Entrée en vigueur et durée de l'accord*

L'ensemble de ces mesures entreront en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2011.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera présenté à l'extension auprès du ministre chargé des relations du travail.

Fait à Paris, le 31 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE VI

### Grille de salaires annuels minima de branche (hors ancienneté au 1<sup>er</sup> avril 2011) Pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail

CATÉGORIE	NIVEAU	SALAIRE annuel minimum	SALAIRE en points bancaires (1)
Techniciens	A	18 000	8 411
	B	18 230	8 519
	C	18 550	8 668
	D	19 890	9 294
	E	20 830	9 734
	F	22 720	10 617
	G	25 180	11 766
Cadres	H	27 910	13 042
	I	34 100	15 935
	J	41 200	19 252
	K	49 020	22 907
(1) Valeur du point bancaire : 2,14 €.			

## ANNEXE VII

### Grille de salaires annuels minima de branche (à ancienneté au 1<sup>er</sup> avril 2011) Pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail

*(En euros.)*

CATÉGORIE	NIVEAU	5 ANS	10 ANS	15 ANS	20 ANS
Techniciens	A	18 300	18 760	19 320	19 900
	B	18 630	19 110	19 700	20 280
	C	18 940	19 510	20 100	20 700
	D	20 390	21 000	21 620	22 270
	E	21 350	21 990	22 650	23 330
	F	23 280	23 980	24 700	25 440
	G	25 810	26 580	27 380	28 200
Cadres	H	28 600	29 465	30 345	
	I	34 950	36 000	37 080	
	J	42 220	43 490		
	K	50 250	51 750		



## ANNEXE VIII

### Grille de référence pour l'application de la garantie salariale individuelle (art. 41) (à l'ancienneté au 1<sup>er</sup> avril 2011) Pour une durée du travail correspondant à la durée légale du travail

*(En euros.)*

CATÉGORIE	NIVEAU	5 ANS	10 ANS	15 ANS	20 ANS
Techniciens	A	32 500	32 500	32 500	32 500
	B	32 500	32 500	32 500	32 500
	C	32 500	32 500	32 500	32 500
	D	32 500	32 500	32 500	32 500
	E	32 500	32 500	32 500	32 500
	F	32 500	32 500	32 500	32 500
	G	32 500	33 225	34 225	35 250
Cadres	H	35 750	36 831	37 931	
	I	43 688	45 000	46 350	
	J	52 775	54 363		
	K	62 813	64 688		

Brochure n° 3193

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

**ACCORD DU 11 FÉVRIER 2011**  
**RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2011**  
**(RHÔNE)**

NOR : ASET1150495M  
IDCC : 1596

Entre :  
La FAPEB Rhône ;  
La FEBTP Rhône,  
D'une part, et  
La CFTC Rhône ;  
Le SGBBTP FO,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

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

**Article 2**

Pour le Rhône, les parties signataires du présent accord ont fixé, en application de l'article VIII.18 de la convention collective nationale précitée, le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué ci-après.

**Article 3**

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

*(En euros.)*

ZONE	INDEMNITÉ de repas	INDEMNITÉ de transport	INDEMNITÉ de trajet
1A	9,50	2,95	0,90
1B	9,50	3,70	1,50
2	9,50	7,15	2,79
3	9,50	11,13	4,04
4	9,50	15,44	5,28
5	9,50	19,51	6,44

#### **Article 4**

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

Fait à Villeurbanne, le 11 février 2011.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Indemnités de petits déplacements pour l'année 2011

*Tableau A*

Applicable aux entreprises dont le siège social, l'agence ou le bureau sont situés sur le territoire de la communauté urbaine de Lyon.

*(En euros.)*

ZONE	INDEMNITÉ de repas	INDEMNITÉ de transport	INDEMNITÉ de trajet	TOTAL
1 (0 à 10 km)	9,50	3,70	1,50	14,70
2 (10 à 20 km)	9,50	7,15	2,79	19,44
3 (20 à 30 km)	9,50	11,13	4,04	24,67
4 (30 à 40 km)	9,50	15,44	5,28	30,22
5 (40 à 50 km)	9,50	19,51	6,44	35,45

*Tableau B*

Applicable aux entreprises dont le siège social, l'agence ou le bureau sont situés en dehors du territoire de la communauté urbaine de Lyon.

*(En euros.)*

ZONE	INDEMNITÉ de repas	INDEMNITÉ de transport	INDEMNITÉ de trajet	TOTAL
1A (0 à 4 km)	9,50	2,95	0,90	13,35
1B (4 à 10 km)	9,50	3,70	1,50	14,70
2 (10 à 20 km)	9,50	7,15	2,79	19,44
3 (20 à 30 km)	9,50	11,13	4,04	24,67
4 (30 à 40 km)	9,50	15,44	5,28	30,22
5 (40 à 50 km)	9,50	19,51	6,44	35,45

Brochure n° 3258

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

**ACCORD DU 11 FÉVRIER 2011**  
**RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2011**  
**(RHÔNE)**

NOR : ASET1150496M  
IDCC : 1597

Entre :  
La FAPEB Rhône ;  
La FEBTP Rhône,

D'une part, et  
La CFTC Rhône ;  
Le SGBBTP FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

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

**Article 2**

Pour le Rhône, les parties signataires du présent accord ont fixé, en application de l'article VIII.18 de la convention collective nationale précitée, le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué ci-après.

**Article 3**

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

Indemnité de repas : 9,50 € dans toutes les zones.

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ de transport	INDEMNITÉ de trajet
1A	2,95	0,90
1B	3,70	1,50
2	7,15	2,79
3	11,13	4,04
4	15,44	5,28
5	19,51	6,44

#### **Article 4**

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

Fait à Villeurbanne, le 11 février 2011.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Indemnités de petits déplacements pour l'année 2011

Tableau A

Applicable aux entreprises dont le siège social, l'agence ou le bureau sont situés sur le territoire de la communauté urbaine de Lyon.

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ de repas	INDEMNITÉ de transport	INDEMNITÉ de trajet	TOTAL
1 (0 à 10 km)	9,50	3,70	1,50	14,70
2 (10 à 20 km)	9,50	7,15	2,79	19,44
3 (20 à 30 km)	9,50	11,13	4,04	24,67
4 (30 à 40 km)	9,50	15,44	5,28	30,22
5 (40 à 50 km)	9,50	19,51	6,44	35,45

Tableau B

Applicable aux entreprises dont le siège social, l'agence ou le bureau sont situés en dehors du territoire de la communauté urbaine de Lyon.

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ de repas	INDEMNITÉ de transport	INDEMNITÉ de trajet	TOTAL
1A (0 à 4 km)	9,50	2,95	0,90	13,35
1B (4 à 10 km)	9,50	3,70	1,50	14,70
2 (10 à 20 km)	9,50	7,15	2,79	19,44
3 (20 à 30 km)	9,50	11,13	4,04	24,67
4 (30 à 40 km)	9,50	15,44	5,28	30,22
5 (40 à 50 km)	9,50	19,51	6,44	35,45

Brochure n° 3287

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1947. – NÉGOCE DE BOIS D'ŒUVRE**  
**ET PRODUITS DÉRIVÉS**

**ACCORD DU 5 JANVIER 2011**  
RELATIF À LA COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION DES ACCORDS D'ENTREPRISE

NOR : ASET1150507M  
IDCC : 1947

**PRÉAMBULE**

Par le présent accord, les parties signataires souhaitent donner priorité à la négociation collective et au dialogue social tant au niveau de la branche que des entreprises, afin de concilier au mieux les intérêts des salariés et des entreprises de la branche du négoce de bois d'œuvre et de produits dérivés.

Il est rappelé que les représentants syndicaux ou les salariés mandatés par des organisations syndicales sont les interlocuteurs naturels dans les entreprises, la négociation des accords d'entreprise doit se tenir avec eux lorsqu'ils existent.

Pour autant, la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale a fixé de nouvelles règles de négociation d'accords dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux dans les deux hypothèses suivantes, codifiées aux articles L. 2232-21 à L. 2232-24 du code du travail :

- entreprises de 200 salariés et moins : conclusion d'accords avec les représentants élus du personnel (majoritaires), soumis à validation d'une commission paritaire de branche ;
- entreprises quel que soit l'effectif, et dépourvues de représentants du personnel : conclusion d'accords avec un salarié expressément mandaté par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés.

Pour répondre à la condition posée par la loi dans le premier cas susvisé, les partenaires sociaux ont souhaité mettre en place une commission paritaire dédiée à l'examen et à la validation des accords d'entreprises conclus avec les représentants du personnel : la commission paritaire de validation (CPV).

Il est précisé que seules des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif peuvent faire l'objet de cette procédure.

C'est pourquoi, le présent accord a pour objet de déterminer l'organisation et le fonctionnement de la commission paritaire de validation dans le respect des articles L. 2232-21 à L. 2232-23 du code du travail.

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

*Champ d'application de l'accord*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés relevant de la convention collective du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés (CCN n° 3287) en vigueur sur le territoire métropolitain et les DOM.

**Article 2**

*Mise en place et rôle de la commission paritaire de validation (CPV)*

Les parties signataires décident de mettre en place une commission paritaire de validation (CPV) dont le rôle est de valider les accords collectifs conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail.

Elle doit vérifier que les accords collectifs d'entreprise présentés ne sont pas contraires aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Il s'agit d'un contrôle de conformité et en aucun cas elle ne peut exercer de contrôle d'opportunité.

**Article 3**

*Composition de la commission paritaire de validation et présidence*

La commission paritaire de validation comprend :

- un représentant titulaire et suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative de la branche ;



– un nombre égal de représentants d’employeurs de la branche.

Le représentant suppléant peut siéger à la commission mais il n’a pas voix délibérative.

Les salariés désignés par leur organisation syndicale représentative dans la branche pour siéger à la commission paritaire de validation bénéficient, sur justification, d’une autorisation d’absence sans perte de rémunération pour participer aux réunions préparatoires et plénières de cette commission et de l’indemnisation des frais de déplacements, de repas et d’hébergement selon les mêmes règles que les réunions paritaires de branche.

Les réunions préparatoires doivent avoir lieu nécessairement la veille de la tenue de la CPV.

Lorsque l’un des membres de la commission fait partie de l’entreprise qui présente pour examen son accord collectif, ce membre ne peut siéger à ladite réunion de validation.

La présidence est assurée par alternance, tous les 2 ans, par un représentant issu d’une organisation syndicale de salariés ou issu de la commission « employeurs ».

Si le poste devient vacant, il est procédé à une nouvelle désignation.

#### **Article 4**

##### *Siège et secrétariat de la commission paritaire de validation*

Le secrétariat de la commission paritaire de validation est assuré par la FNBM (fédération du négoce de bois et de matériaux de construction), dont le siège social, qui est également le lieu des réunions de ladite commission, est fixé au 215 *bis*, boulevard Saint-Germain, 75007 Paris.

Au titre de ce service, la FNBM est habilitée à facturer des frais de dossier évalués sur une base forfaitaire.

#### **Article 5**

##### *Fonctionnement de la commission paritaire de validation*

###### **5.1. Saisine de la commission**

L’ensemble des partenaires sociaux de la branche du négoce de bois d’œuvre et produits dérivés représentatives au plan national sont informés par l’employeur de la décision d’engager des négociations.

Le thème de la négociation doit figurer dans cette information.

Les coordonnées des organisations syndicales représentatives de salariés de la branche figurent en annexe du présent accord.

La négociation entre l’employeur et les élus se déroule dans le respect des règles suivantes :

- indépendance des négociateurs vis-à-vis de l’employeur ;
- élaboration conjointe du projet d’accord par les négociateurs ;
- concertation des salariés ;
- bonne foi des négociateurs ;
- faculté de prendre contact avec les organisations syndicales représentatives dans la branche.

Les informations à remettre aux élus titulaires préalablement à la négociation sont déterminés par accord entre ceux-ci et l’employeur.

La validité des accords collectifs signés entre l’employeur et les membres titulaires élus au comité d’entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles est subordonnée à la décision de validation de la commission paritaire de validation de la branche.

Les accords collectifs validés par la commission paritaire de branche ne peuvent entrer en application qu’après leur dépôt auprès de l’autorité administrative dans les conditions prévues par voie réglementaire, accompagné de l’extrait de procès-verbal de validation de la commission paritaire de validation de la branche.

Ces accords peuvent être renouvelés, révisés ou dénoncés respectivement par l’employeur signataire et les représentants élus du personnel dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La commission paritaire de validation est saisie par la partie signataire, la plus diligente, de l’accord.

Cette saisine s’effectue par lettre recommandée avec avis de réception adressée au secrétariat de la commission paritaire de validation, accompagnée des pièces suivantes :

- copie de l’information préalable, prévue par l’article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l’employeur à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés de la branche ;
- attestation mentionnant, à la date de signature de l’accord, l’effectif de l’entreprise calculé selon les règles posées à l’article L. 1111-2 du code du travail ;
- exemplaire de l’original de l’accord soumis à validation, en version papier et un exemplaire en version numérique ;
- éventuellement copie des accords d’entreprise cités dans l’accord soumis à validation ;

- double du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord et copie de l'information aux organisations syndicales représentatives de l'ouverture de négociation du protocole électoral ;
- les nom et adresse de l'entreprise, la nature de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été conclu ainsi que les nom et prénoms des représentants élus ayant signé l'accord (uniquement si ces renseignements n'apparaissent pas clairement dans l'accord soumis à validation ou sur le courrier de saisine).

Si le dossier ne comporte pas l'ensemble des pièces requises (cf. annexe II), le secrétariat, dès réception, demande à la partie ayant saisi la commission de le compléter.

Tout dossier de demande incomplet fera l'objet d'une décision d'irrecevabilité prononcée par le secrétariat (copie aux organisations syndicales) et ne pourra être inscrit à l'ordre du jour de la réunion de la commission.

L'envoi d'un dossier complet vaut saisine de la commission et fait courir le point de départ du délai de 4 mois tel que prévu à l'article L. 2232-21 du code du travail.

## 5.2. Réunions de la commission

Dès que le dossier est complet, le secrétariat de la commission adresse, au moins 15 jours calendaires avant la date de réunion, par courrier et par messagerie électronique, une copie de l'ensemble du dossier à chacun des membres de la commission paritaire de validation.

La commission paritaire de validation se réunit tous les 3 mois pour se prononcer sur les dossiers. Elle se réunit à l'occasion d'une autre réunion paritaire se déroulant le même jour.

Le nombre de dossiers examinés par réunion est limité à 4.

Il est précisé que dans l'hypothèse où aucun dossier n'est arrivé dans les 15 jours avant la réunion, celle-ci est annulée.

## Article 6

### *Décisions de la commission paritaire de validation*

Pour chaque accord qui lui est soumis, la commission paritaire de validation prononce :

- soit une décision de rejet :
  - ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles ;
  - pièces du dossier de la demande présentent des irrégularités ;
- soit une décision de validation :
  - est conforme aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles.

Il est rappelé ici qu'il ne s'agit en aucun cas d'un contrôle d'opportunité de l'accord.

A l'occasion de chaque décision, le collège des employeurs et celui des salariés doivent disposer d'un nombre égal de voix. Pour égaliser les voix de chaque collège, la règle suivante est appliquée :

- chaque collège dispose au total d'un nombre de voix égal au résultat de l'opération : (nombre de titulaires présents du collège employeurs) × (nombre de titulaires présents du collège salariés) ;
- chaque membre dispose ainsi d'un nombre de voix égal au nombre de membres présents du collège auquel il n'appartient pas.

La validation par la commission paritaire est acquise à la majorité simple des voix des présents.

En cas d'égalité de voix, la commission constate qu'elle n'a pas pu se prononcer.

Lorsque la commission valablement saisie n'a pas pris sa décision dans un délai de 4 mois à compter de la réception de la demande de validation, l'accord est réputé valide, conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail.

La décision, ainsi que le résultat du vote de la commission, est consignée dans le procès-verbal établi en séance.

## Article 7

### *Notification des décisions de la commission paritaire de validation aux entreprises*

La décision rendue par la commission paritaire de validation, accompagnée du procès-verbal, est notifiée par le secrétariat à la partie signataire qui a saisi la commission par lettre recommandée avec AR, dans un délai de 15 jours à compter de la date de la réunion. La décision implicite est notifiée à la demande d'une des parties à l'accord.

## Article 8

### *Entrée en vigueur. – Dépôt-extension*

Le présent accord, conclu à durée déterminée, pour 2 ans à compter de la date de sa signature, est reconductible par tacite reconduction.

Le présent texte fera l'objet des formalités de dépôt, de publicité et d'extension prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2261-15 et D. 2231-1 du code du travail.

## **Article 9**

### *Adhésion*

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par déclaration en recommandé auprès de la commission paritaire nationale et des signataires de l'accord.

## **Article 10**

### *Révision*

Le présent accord pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires.

Fait à Paris, le 5 janvier 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FNBM.

#### **Syndicat de salariés :**

FNCB CFDT.

## ANNEXE I

### LISTE DES ADRESSES DES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS REPRÉSENTATIVES DANS LA BRANCHE DU NÉGOCE DE BOIS D'ŒUVRE ET PRODUITS DÉRIVÉS

---

Fédération construction et bois (FNCB) CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19.

Fédération des syndicats CFTC commerce, services et force de vente (CSFV), 34, quai de la Loire, 75019 Paris.

FNECS CFE-CGC, 9, rue de Rocroy, 75010 Paris.

Fédération nationale des salariés de la construction-bois-ameublement CGT, Case 413, 263, rue de Paris, 93514 Montreuil Cedex.

Fédération employés et cadres commerce (FEC) CGT-FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris.

ANNEXE II  
SAISINE DE LA CPV

---

**Exemple de fiche à remplir**

A retourner au secrétariat de la CPV, par lettre recommandée avec avis de réception et par voie électronique.

*Attention.* – Le dossier doit être retourné au secrétariat de la CPV 1 mois avant la date de la réunion.

Tout dossier incomplet ne sera pas présenté.

Nom de l'établissement : .....

Adresse : .....

Nom de la personne à contacter : .....

Téléphone : .....

Fax : .....

EFFECTIF	CODE APE	CONVENTION COLLECTIVE appliquée

Cochez le signataire de l'accord :

☐ Membre(s) du CE      ☐ Membre(s) de la DUP      ☐ DP

Liste des documents à transmettre :

- copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur à l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs de salariés de la branche ;
- copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2314-3 du code du travail, adressée par l'employeur à l'ensemble des organisations syndicales représentatives relatif à la mise en place ou au renouvellement des institutions représentatives du personnel ;
- attestation mentionnant, à la date de signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles posées à l'article L. 1111-2 du code du travail ;
- exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation, en version papier et un exemplaire en version numérique ;
- éventuellement copie des accords d'entreprise cités dans l'accord soumis à validation ;
- double du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord et copie de l'information aux organisations syndicales représentatives de l'ouverture de négociation du protocole électoral ;
- les nom et adresse de l'entreprise, la nature de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été conclu ainsi que les nom et prénoms des représentants élus ayant signé l'accord (uniquement si ces renseignements n'apparaissent pas clairement dans l'accord soumis à validation ou sur le courrier de saisine).

**Convention collective interrégionale**  
**IDCC : 172. – INDUSTRIE DU BOIS DE PIN MARITIME**  
**EN FORÊT DE GASCOGNE**  
**(29 mars 1956)**

(Etendue par arrêté du 6 septembre 1956,  
*Journal officiel* du 5 octobre 1956)

---

**AVENANT N° 8 DU 8 FÉVRIER 2011**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> MARS 2011**

NOR : ASET1150531M  
IDCC : 172

---

Entre :

La fédération des industries du bois d'Aquitaine ;  
L'union des industries régionales de pin maritime,

D'une part, et

La FNCB CFDT,

D'autre part,

Vu l'accord du 16 juin 2000 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail dans les entreprises du bois de pin maritime en forêt de Gascogne (et notamment l'article 18.3 du chapitre II « Modulation des horaires de travail ») ;

Vu l'accord du 10 avril 2002 relatif aux classifications dans l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne ;

Vu l'accord du 4 décembre 2002 relatif à la politique salariale dans l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant des activités listées à l'article 1<sup>er</sup> « Champ d'application » de la convention collective interrégionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

**Article 2**

*Prime d'ancienneté*

La valeur du point d'ancienneté reste fixée à 5,54 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

**Article 3**

*Salaires minima conventionnels*

A compter de la date d'application de cet accord, les salaires minima conventionnels mensuels applicables à l'ensemble des salariés pour 151,67 heures de travail effectif pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, sont repris dans les annexes :

- ouvriers : annexe I ;
- ACT : annexe II ;
- AM : annexe III ;
- cadres : annexe IV.

**Article 4**

*Entrée en vigueur*

L'accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2011.

## **Article 5**

### *Egalité hommes-femmes*

Les partenaires sociaux ont engagé les réflexions sur les modalités d'organisation du diagnostic pour pouvoir mettre en œuvre les actions relatives au respect du principe d'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

## **Article 6**

### *Dépôt et extension*

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du ministère du travail en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs signataires.

Les partenaires conviennent de demander l'extension du présent accord, la partie patronale engagera les démarches nécessaires à l'extension dans les meilleurs délais après signature du présent accord.

Fait à Gradignan, le 8 février 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

**Grille de salaires minima mensuels pour 151,67 heures de travail effectif  
pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif,  
applicable à compter du 1<sup>er</sup> mars 2011**

*Ouvriers*

*(En euros.)*

NIVEAU	POSITION	SALAIRE MINIMUM
I	1	1 365
II	2	1 371
	3	1 374
III	4	1 381
	5	1 400
IV	6	1 441
	7	1 493
V	8	1 604
	9	1 698



ANNEXE II

**Grille de salaires minima mensuels pour 151,67 heures de travail effectif  
pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif,  
applicable à compter du 1<sup>er</sup> mars 2011**

*ACT*

*(En euros.)*

NIVEAU	POSITION	SALAIRE MINIMUM
I	1	1 365
II	2	1 371
	3	1 374
III	4	1 381
	5	1 400
IV	6	1 482
	7	1 524
V	8	1 624
	9	1 719

### ANNEXE III

---

**Grille de salaires minima mensuels pour 151,67 heures de travail effectif  
pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif,  
applicable à compter du 1<sup>er</sup> mars 2011**

*Agents de maîtrise*

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM
1	1 631
2	1 686
3	1 774
4	1 886
5	1 990

## ANNEXE IV

---

**Grille de salaires minima mensuels pour 151,67 heures de travail effectif  
pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif  
applicable à compter du 1<sup>er</sup> mars 2011**

*Cadres*

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM
1	2 145
2	2 762
3	3 243
4	3 722

Brochure n° 3117

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

ACCORD DU 17 FÉVRIER 2011  
RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2011  
(EURE)

NOR : ASET1150508M  
IDCC : 843

Entre :

La maison de la boulangerie-pâtisserie artisanale de l'Eure,

D'une part, et

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les dispositions suivantes constituent l'accord paritaire départemental du 17 février 2011 conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie.

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

A compter du 1<sup>er</sup> février 2011, suite à l'avenant n° 98 du 1<sup>er</sup> janvier 2011, la grille des salaires en boulangerie et boulangerie-pâtisserie est :

a) Pour le personnel de fabrication

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
155	9,12
160	9,21
170	9,38
175	9,47
185	9,88
190	10,05
195	10,52
240	10,67

b) Pour le personnel de vente

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
155	9,12
160	9,21

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
165	9,30
170	9,38
175	9,47
180	9,56
185	9,88
190	10,05

c) Pour le personnel de service

(En euros.)

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

### **Article 2**

Des négociations, au niveau national, sont ouvertes concernant les dispositions au sujet de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Au niveau départemental, ces dispositions vont également faire l'objet d'une négociation.

### **Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord aux entreprises de boulangerie et boulangerie-pâtisserie entrant dans le champ de l'application de la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie.

Fait à Evreux, le 17 février 2011.

(Suivent les signatures.)

# ANNEXE

## Grille des salaires au 1<sup>er</sup> février 2011

(En euros.)

COEFFICIENT	SHMP	PERSONNEL DE FABRICATION	PERSONNEL DE VENTE	PERSONNEL DE SERVICE
155	9,12	Personnel de fabrication sans CAP Personnel de fabrication titulaire du BEP	Personnel de vente sans CAP	Personnel sans qualification avec possibilité d'assurer occasionnellement des livraisons Personnel d'entretien avec possibilité d'assurer occasionnellement des livraisons
160	9,21	Personnel de fabrication titulaire d'un CAP	Personnel de vente titulaire du CAP ou personnel de vente après 1 an au coefficient 155 ou personnel de vente ambulante	Personnel avec qualification ou chauffeur-livreur
165	9,30		Responsable d'un point de vente Personnel de vente au coefficient 160 titulaire du CQP Vendeur/vendeuse conseil en boulangerie-pâtisserie	
170	9,38	Personnel de fabrication titulaire d'un CAP après 1 an au coefficient 160 Personnel de fabrication titulaire du BEP après 2 ans au coefficient 155 Personnel de fabrication n'étant pas susceptible de tenir tous les postes ou travaillant sous le contrôle effectif du chef d'entreprise ou d'un ouvrier plus qualifié	Responsable d'un point de vente titulaire du CQP Vendeur/vendeuse conseil en boulangerie-pâtisserie	Personnel administratif
175	9,47	Personnel de fabrication titulaire d'un CAP connexe Personnel de fabrication d'une mention complémentaire Personnel de fabrication titulaire d'un bac professionnel 2 ans maximum dans cette catégorie	Responsable d'un point de vente occupant jusqu'à 2 salariés	
180	9,56		Responsable d'un point de vente occupant jusqu'à 2 salariés titulaires du CQP vendeur/vendeuse conseil en boulangerie-pâtisserie	
185	9,88	Ouvrier qualifié pouvant tenir tous les postes et assurer avec ou sans le concours du chef d'entreprise l'ensemble de la fabrication boulangerie ou pâtisserie Ouvrier titulaire de deux mentions complémentaires ou du BP ou du BTM Ouvrier titulaire du bac professionnel après 2 ans au coefficient 175	Responsable d'un point de vente occupant au moins 3 salariés	

COEFFICIENT	SHMP	PERSONNEL DE FABRICATION	PERSONNEL DE VENTE	PERSONNEL DE SERVICE
190	10,05	Ouvrier titulaire de deux mentions complémentaires après 2 années au coefficient 185  Ouvrier qualifié mettant effectivement en pratique alternativement ou simultanément ses compétences en boulangerie et en pâtisserie Ouvrier titulaire du BP après 2 ans au coefficient 185	Responsable d'un point de vente occupant au moins 3 salariés titulaires du CQP Vendeur/vendeuse conseil en boulangerie-pâtisserie	
195	10,52	Ouvrier hautement qualifié titulaire d'un BM Ouvrier hautement qualifié titulaire du BMS Ouvrier hautement qualifié titulaire d'un BTM après 2 ans au coefficient 185 Ouvrier hautement qualifié qui coordonne le travail d'autres ouvriers		
240	10,67	Assistant du chef d'entreprise qui organise achats, fabrication et coordonne le travail d'autres ouvriers		

**Accord collectif national**

**CAISSES D'ÉPARGNE  
(24 novembre 2005)**

**AVENANT N° 1 DU 2 DÉCEMBRE 2010  
RELATIF AU RÉGIME DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE**

NOR : ASET1150502M

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, une réunion a été organisée afin de procéder au réexamen du choix de l'organisme assureur désigné dans l'accord du 24 novembre 2005 relatif au régime de retraite supplémentaire de la branche Caisse d'épargne.

Après échanges, les parties signataires ont convenu ce qui suit :

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

L'article 3 du chapitre II de l'accord est complété par le paragraphe suivant :

« Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties signataires confirment qu'elles entendent procéder à un réexamen du choix de l'organisme assureur au moins tous les 5 ans à compter de la date d'effet de l'accord collectif national relatif au régime de retraite supplémentaire conclu le 24 novembre 2005. Pour procéder à ce réexamen, elles se réunissent au plus tard 6 mois avant l'échéance de chaque période de 5 ans. »

**Article 2**

Dans le cadre du premier réexamen effectué le 29 juin 2010, les parties signataires ont décidé de reconduire la CGP, en tant qu'organisme assureur désigné pour une nouvelle période de 5 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

**Article 3**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

**Article 4**

Les signataires du présent accord peuvent en demander la révision conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution.

Dans un délai maximum de 2 mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent accord, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail, sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires.

**Article 5**

Le texte de l'accord sera déposé par BPCE selon les dispositions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 2 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

BPCE.

**Syndicats de salariés :**

SNP CGT-FO ;

UNSA.



**Accord collectif national**

**CAISSES D'ÉPARGNE  
(18 novembre 1999)**

**AVENANT N° 15 DU 10 DÉCEMBRE 2010  
RELATIF AU RÈGLEMENT DU RÉGIME DE MAINTIEN DE DROITS**

NOR : ASET1150504M

**PRÉAMBULE**

Le présent avenant a pour objet d'adapter les dispositions de l'accord relatif au règlement du régime de maintien de droits arrêté au 31 décembre 1999 du 18 novembre 1999 dans sa version actuellement en vigueur (intégrant le contenu des avenants successifs) aux nouvelles dispositions légales relatives à l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et à l'âge auquel les assurés bénéficient du taux plein suite à la promulgation de la loi n° 2010-1330 portant réforme des retraites du 9 novembre 2010. Ainsi, les références à un âge fixe (60 ans, 65 ans) sont remplacées par les références légales correspondantes, les mentions des dispositions légales sont, si nécessaire, mises à jour.

Par ailleurs, dans un souci de lisibilité de l'accord, certaines précisions sont apportées.

En conséquence, les parties signataires décident d'apporter les modifications suivantes à l'accord sur le règlement du régime de maintien de droits arrêté au 31 décembre 1999 du 18 novembre 1999, étant entendu que les autres dispositions de l'accord restent inchangées.

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

Modification de l'article relatif aux définitions et rappel (art. 2 du titre I<sup>er</sup> de l'accord sur le règlement du régime de maintien de droits arrêté au 31 décembre 1999 précité).

Au troisième point de l'article 2, la phrase : « Une prestation transitoire versée avant 60 ans » est supprimée et remplacée par la phrase suivante : « Une prestation transitoire versée avant l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite prévu à l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale. »

Le reste de l'article est inchangé.

**Article 2**

*Modification de l'article relatif aux types de prestations,  
modalités de paiement et de revalorisation (art. 5.1 du titre I<sup>er</sup> de l'accord précité)*

Au troisième alinéa de l'article 5.1, la mention « de l'article R. 351-2 du code de la sécurité sociale » est supprimée et remplacée par la mention « de l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale ».

Le reste de l'article est inchangé.

**Article 3**

*Modification de l'article relatif à l'enfant à charge  
(art. 5.3 du titre I<sup>er</sup> de l'accord précité)*

Le premier alinéa de l'article 5.3 est supprimé et remplacé par la phrase suivante :

« Sont considérés à charge les enfants âgés de moins de 25 ans ayant des revenus inférieurs ou égaux à 55 % du Smic et étant à charge du participant au sens du droit fiscal. »

Le reste de l'article est inchangé.

**Article 4**

*Modification de l'article relatif au droit du conjoint survivant  
(art. 10 du titre II de l'accord précité)*

Le premier alinéa de l'article 10 est supprimé et remplacé par la phrase suivante :

« Il est rappelé qu'un dispositif de prestation de veuvage est mis en place dans le cadre du règlement de prévoyance de la caisse générale de prévoyance. »

Le reste de l'article est inchangé.

#### **Article 5**

##### *Modification de l'article relatif à la bonification pour enfant à charge (art. 12 du titre II de l'accord précité)*

Le texte de l'article 12 de l'accord est supprimé et remplacé par le texte suivant :

« Une bonification temporaire d'un montant de 15 % de la prestation de maintien de droits par enfant à charge, au sens du droit fiscal, de moins de 25 ans est allouée aux bénéficiaires de la prestation de maintien de droits. »

#### **Article 6**

##### *Modification de l'article relatif au droit du conjoint survivant (art. 16 du titre II de l'accord précité)*

Le premier alinéa de l'article 16 de l'accord est supprimé et remplacé par la phrase suivante :

« Il est rappelé qu'un dispositif de prestation de veuvage est mis en place dans le cadre du règlement de prévoyance de la caisse générale de prévoyance. »

Les autres alinéas de cet article demeurent inchangés.

#### **Article 7**

##### *Modification de l'article relatif à la bonification pour enfant à charge (art. 18 du titre II de l'accord précité)*

Le texte de l'article 18 de l'accord est supprimé et remplacé par le texte suivant :

« Une bonification temporaire d'un montant de 15 % de la prestation de maintien de droits par enfant à charge, au sens du droit fiscal, de moins de 25 ans est allouée aux bénéficiaires de la prestation de maintien de droits. »

#### **Article 8**

##### *Modification de l'article relatif à l'objet (art. 19 du titre III de l'accord précité)*

Aux deux premiers alinéas de l'article 19, la mention « de l'article R. 351-2 du code de la sécurité sociale » est supprimée et remplacée par la mention « de l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale ».

Le reste de ces alinéas est inchangé.

Le troisième alinéa de cet article est supprimé et remplacé par la phrase suivante :

« Toutefois, au moment de la demande de liquidation de la prestation transitoire, l'intéressé peut demander que le service en soit poursuivi jusqu'à un âge qu'il choisit et qui ne peut être supérieur à l'âge de liquidation au taux plein prévu à l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale. »

Le dernier alinéa reste inchangé.

#### **Article 9**

##### *Modification de l'article relatif aux bénéficiaires (art. 20 du titre III de l'accord précité)*

A l'article 20 de l'accord, la phrase : « L'intéressé doit, au jour de la demande de liquidation de la prestation du dispositif, être âgé de moins de 60 ans » est supprimée et remplacée par la phrase suivante : « L'intéressé doit, au jour de la demande de liquidation de la prestation du dispositif, ne pas avoir atteint l'âge prévu à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale. »

Le reste de l'article demeure inchangé.

#### **Article 10**

##### *Modification de l'article relatif au droit du conjoint survivant (art. 25.1 du titre III de l'accord précité)*

Le premier alinéa de l'article 25.1 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Il est rappelé qu'un dispositif de prestation de veuvage est mis en place dans le cadre du règlement de prévoyance de la caisse générale de prévoyance. »

Les autres alinéas de l'article 25.1 restent inchangés.

#### **Article 11**

##### *Modification de l'article relatif à la bonification pour enfant à charge (art. 25.2 du titre III de l'accord précité)*

Le texte de l'article 25.2 de l'accord est supprimé et remplacé par le texte suivant :

« La prestation transitoire est majorée d'une bonification temporaire de 10 % par enfant à charge, au sens du droit fiscal, de moins de 25 ans. »

## Article 12

### *Modification de l'article relatif aux cotisations à l'AGIRC et à l'ARRCO (art. 26 du titre III de l'accord précité)*

Au second alinéa de l'article 26, la mention « de l'article R. 351-2 du code de la sécurité sociale » est supprimée et remplacée par la mention « de l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale ».

Le reste de l'article demeure inchangé.

## Article 13

### *Modification de l'article relatif aux cotisations au régime général (art. 27 du titre III de l'accord précité)*

A l'article 27, la mention « de l'article R. 351-2 du code de la sécurité sociale » est supprimée et remplacée par la mention « de l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale ».

Cet article 27 est complété par la phrase suivante :

« Toutefois, ces remboursements cessent lorsque l'intéressé remplit les conditions de durée requise d'assurance ou l'âge fixé, conformément aux dispositions de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale, pour liquider sa retraite à taux plein. »

## Article 14

### *Modification de l'article relatif à l'imputation des cotisations versées au profit des bénéficiaires du dispositif transitoire (art. 28 du titre III de l'accord précité)*

Le deuxième alinéa de l'article 28 est supprimé et remplacé par le paragraphe suivant :

« Lorsque l'intéressé demande à bénéficier du dispositif transitoire prévu au titre III, la CGR calcule le montant des cotisations à verser jusqu'au premier jour du mois qui suit l'âge fixé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale ou l'âge choisi dans les conditions de l'article 19 s'il est plus élevé. Toutefois, ces remboursements cessent lorsque l'intéressé remplit les conditions de durée requise d'assurance ou l'âge fixé conformément aux dispositions de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale, pour liquider sa retraite à taux plein. »

La troisième phrase de l'alinéa 3 de l'article 28 est supprimée.

Les autres alinéas demeurent inchangés.

## Article 15

### *Révision et dénonciation*

Les signataires du présent accord peuvent en demander la révision conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution.

Dans un délai maximum de 2 mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent accord, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des parties signataires.

## Article 16

### *Dépôt*

Le texte de l'accord sera déposé par BPCE selon les dispositions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 10 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

BPCE.

#### **Syndicats de salariés :**

CFTC ;

UNSA.

Brochure n° 3135

**Convention collective nationale**

**IDCC : 489. – INDUSTRIES DE CARTONNAGE**

AVENANT N° 1 DU 13 JANVIER 2011  
À L'AVENANT DU 11 FÉVRIER 2010 RELATIF AUX FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1150512M  
IDCC : 489

Entre :

La FFC,

D'une part, et

La FCE CFDT ;

La FFSCEGA CFTC ;

La FIBOPA CFE-CGC ;

La CGT-FO papier-carton ;

La FILPAC CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'article 3 de l'avenant n° 136 du 11 février 2010 « Régime frais de santé » est modifié comme suit :

« Article 3

*Affiliation des entreprises*

Toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale sont tenues, non seulement, d'apporter, au minimum poste par poste, à leur personnel les garanties collectives prévues par le régime de base défini à l'article 8.2 du présent avenant, mais encore d'adhérer, pour l'assurance et la gestion de ces garanties, à l'APGIS afin que soit assurée la mutualisation des risques permettant de réaliser la solidarité souhaitée.

Cette affiliation, à caractère obligatoire, s'applique, pour l'ensemble du régime, à compter de la date d'effet du présent avenant.

Les entreprises disposant déjà d'un contrat de même nature conclu auprès d'autres organismes assureurs, à la date de signature du présent avenant, devront adapter les contrats conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.

Dans tous les cas, l'APGIS s'engage à étudier des régimes différentiels afin de garantir des prestations à un niveau identique moyennant le versement d'une cotisation adaptée pour permettre que les entreprises puissent comparer les dispositifs en vigueur lorsque ceux-ci s'avèrent supérieurs au dispositif conventionnel.

Les entreprises qui désirent améliorer le régime de base défini à l'article 8.2 du présent avenant peuvent opter soit pour le régime Plus 1, soit pour le régime Plus 2 tels qu'ils sont définis par le contrat d'assurance annexé au présent accord.

Les entreprises peuvent également choisir de mettre en place un contrat spécifique (en dehors des deux options proposées) auprès de l'APGIS à condition que celui-ci s'ajoute aux dispositions du régime de base.

En tout état de cause, ces suppléments de garanties spécifiques, souscrits au choix des entreprises, n'entreront pas dans la mutualisation professionnelle mise en place par le présent avenant. »

La demande d'extension ainsi que le dépôt à la direction départementale du travail de Paris du présent avenant seront effectués à la diligence du syndicat patronal.

Fait à Paris, le 13 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3135

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 489. – INDUSTRIES DE CARTONNAGE**

**AVENANT N° 1 DU 13 JANVIER 2011**  
**À L'ACCORD DU 28 JUIN 2004 RELATIF À LA PRÉVOYANCE**

NOR : ASET1150509M  
IDCC : 489

**PRÉAMBULE**

Considérant la situation financière déséquilibrée du régime de prévoyance, les partenaires sociaux ont voulu sauvegarder ce régime, mis en place par l'avenant n° 130 du 28 juin 2004, en procédant à des aménagements visant à en garantir la pérennité.

De plus, les parties conviennent d'adapter l'avenant n° 130 du 28 juin 2004 aux différentes dispositions réglementaires ou législatives intervenues depuis la prise d'effet du régime conventionnel.

Dans un souci de lisibilité, le présent avenant se substitue à compter de sa date d'effet aux dispositions antérieures de l'avenant n° 130 du 28 juin 2004 de la convention collective nationale de l'industrie du cartonnage.

Les modalités de ce régime sont définies ci-après :

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

*Modification de l'avenant n° 130 du 28 juin 2004*

**1.1. Champ d'application**

Le présent régime de prévoyance est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 2 de la convention collective nationale de l'industrie du cartonnage.

**1.2. Bénéficiaires des garanties**

Les bénéficiaires des garanties du régime de prévoyance sont l'ensemble des salariés cadres et non cadres des entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> et ce, quelles que soient l'ancienneté et la nature du contrat de travail.

**1.3. Cessation des garanties de prévoyance  
et conditions de maintien en cas de suspension du contrat de travail**

Le droit à garanties est ouvert pour tout événement survenant pendant la durée du contrat de travail ou pendant la durée de versement d'une prestation au titre du régime de prévoyance mis en œuvre par le présent avenant.

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées. Toutefois, les garanties sont maintenues, moyennant paiement des cotisations, au salarié dont le contrat de travail est suspendu, dès lors que pendant cette période il bénéficie d'une rémunération partielle ou totale de l'employeur ou d'indemnités journalières ou rentes versées par la sécurité sociale en cas d'incapacité de travail ou d'invalidité.

Le droit à garantie cesse, en cas de rupture du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :

- si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'organisme assureur désigné : dans ce cas le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;
- s'il ouvre droit au dispositif de portabilité visé à l'article 12 ci-après.

Le droit à garantie cesse également au décès du salarié.

**1.4. Subrogation. – Prescription**

**Subrogation de l'employeur**

L'employeur assure le versement des indemnités prévues à l'article 10, suivant la même périodicité que le salaire. Dans ce cas, l'employeur est subrogé dans les droits du salarié concernant les remboursements des prestations versées par l'organisme assureur.

## Subrogation de l'organisme de prévoyance

Pour le paiement des prestations à caractère indemnitaire, l'organisme assureur est subrogé dans les droits et actions du salarié, du bénéficiaire ou de ses ayants droit à l'égard du tiers responsable, dans la limite du montant des prestations qu'il prend en charge.

### Prescription

Toutes actions dérivant des opérations de prévoyance collective obligatoire sont prescrites par 2 ans à compter de l'événement qui y donne naissance.

La prescription est portée à 5 ans en ce qui concerne l'incapacité de travail.

La prescription est portée à 10 ans lorsque, pour les garanties en cas de décès, le bénéficiaire n'est pas le salarié et, dans les opérations relatives à la couverture du risque accident, lorsque les bénéficiaires sont les ayants droit du salarié décédé.

## 1.5. Garanties décès, double effet et invalidité absolue et définitive du personnel non cadre

### Capital décès

En cas de décès d'un salarié non cadre, il est versé à ses ayants droit un capital égal à 100 % du salaire annuel brut de référence défini à l'article 16 et ce, quelle que soit sa situation de famille.

### Double effet

La garantie double effet intervient en cas de décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié.

En cas de décès postérieur à celui du salarié, le conjoint ou le partenaire lié par un Pacs ne doivent être ni mariés, ni liés par un Pacs au jour de leur décès.

La prestation « double effet » est égale au capital décès du salarié. Elle est répartie par parts égales entre les enfants à charge de moins de 21 ans du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès.

Le versement de ce capital est subordonné au jour du décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs à l'existence effective du contrat d'adhésion dont relevait le salarié décédé.

### Invalidité absolue et définitive

Le salarié reconnu par la sécurité sociale en invalidité de 3<sup>e</sup> catégorie peut demander à bénéficier du capital décès par anticipation. Le versement du capital au titre de l'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie capital décès.

## 1.6. Garanties décès, double effet et invalidité absolue et définitive du personnel cadre

### Capital décès

En cas de décès d'un salarié cadre, il est versé à ses ayants droit un capital en fonction de sa situation de famille et de son salaire annuel brut de référence défini à l'article 16 :

- salarié célibataire, veuf ou divorcé sans enfant : 120 % du salaire annuel brut de référence ;
- salarié marié ou partenaire lié par un Pacs : 140 % du salaire annuel brut de référence ;
- majoration par enfant à charge : 20 % du salaire annuel brut de référence.

### Double effet

La garantie double effet intervient en cas de décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié.

En cas de décès postérieur à celui du salarié, le conjoint ou le partenaire lié par un Pacs ne doivent être ni mariés, ni liés par un Pacs au jour de leur décès.

La prestation « double effet » est égale au capital décès du salarié. Elle est répartie par parts égales entre les enfants à charge de moins de 21 ans du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès.

Le versement de ce capital est subordonné au jour du décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs à l'existence effective du contrat d'adhésion dont relevait le salarié décédé.

### Invalidité absolue et définitive

Le salarié reconnu par la sécurité sociale en invalidité de 3<sup>e</sup> catégorie peut demander à bénéficier du capital décès par anticipation. Le versement du capital au titre de l'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie capital décès.

## 1.7. Définition des enfants à charge et ayants droit

Sont considérés comme enfants à charge les enfants légitimes nés ou à naître, reconnus, adoptifs ou recueillis qui remplissent les conditions suivantes à la date du décès :

- l'enfant de moins de 21 ans à charge au sens de la législation de la sécurité sociale, du salarié ou de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs ;

- l'enfant âgé de moins de 26 ans du salarié ou de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs, à charge du salarié au sens de la législation fiscale, c'est-à-dire :
  - l'enfant pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
  - l'enfant auquel le salarié sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global ;
- l'enfant handicapé du salarié ou de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs si, avant son 21<sup>e</sup> anniversaire, il est titulaire de la carte d'invalidité civile et bénéficie de l'allocation des adultes handicapés ;
- quel que soit son âge, sauf déclaration personnelle des revenus, l'enfant infirme à charge du salarié ou de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs n'étant pas en mesure de subvenir à ses besoins en raison de son infirmité, pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable ;
- l'enfant du salarié né « viable » moins de 300 jours après le décès de ce dernier.

#### 1.8. Bénéficiaires du capital décès du personnel cadre et non cadre

Le salarié peut désigner le(s) bénéficiaire(s) du capital en cas de décès. A défaut de désignation d'un bénéficiaire par le salarié notifiée à l'organisme assureur désigné ou lorsque cette désignation est caduque, le capital est versé :

- au conjoint non séparé judiciairement ou, à défaut, au partenaire lié par un Pacs au salarié ;
- à défaut, le capital est versé par parts égales entre eux :
  - aux enfants du salarié nés ou représentés, légitimes, reconnus ou adoptifs ;
  - à défaut de descendance directe, à ses parents ou, à défaut, à ses grands-parents survivants ;
  - à défaut de tous les susnommés, aux héritiers.

En cas de majorations pour enfants à charge, chacune d'elles est versée directement aux enfants dès leur majorité ; à leurs représentants légaux à défaut pendant leur minorité.

Le salarié peut à tout moment modifier la désignation du ou des bénéficiaires selon les modalités définies ci-dessus.

#### 1.9. Garanties rente éducation du personnel cadre et non cadre (OCIRP)

##### Personnel non cadre

En cas de décès d'un salarié non cadre, il est versé une rente éducation, égale à 2 % du salaire annuel brut de référence, par enfant à charge jusqu'à 18 ans ou jusqu'à 21 ans si poursuite d'études.

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

- jusqu'à leur 18<sup>e</sup> anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 21<sup>e</sup> anniversaire, et 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, inscrit auprès de Pôle emploi comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
  - d'être employés dans un centre d'aide par le travail en tant que travailleurs handicapés ;
- sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 21<sup>e</sup> anniversaire, équivalant à l'invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical, ou tant qu'ils bénéficient l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables et 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 pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

##### Personnel cadre

En cas de décès d'un salarié cadre, il est versé une rente éducation par enfant à charge. Celle-ci varie en fonction de l'âge de l'enfant à charge :

- 5 % de la tranche A du salaire annuel brut jusqu'au 10<sup>e</sup> anniversaire ;
- 10 % de la tranche A du salaire annuel brut du 10<sup>e</sup> au 17<sup>e</sup> anniversaire ;
- 15 % de la tranche A du salaire annuel brut du 17<sup>e</sup> au 26<sup>e</sup> anniversaire si poursuite d'études.



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

- jusqu'à leur 18<sup>e</sup> anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26<sup>e</sup> anniversaire, et 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, de l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
  - d'être, préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrit auprès de l'ANPE comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
  - d'être employés dans un centre d'aide par le travail en tant que travailleurs handicapés ;
- sans limitation de durée en cas d'invalidité avant le 21<sup>e</sup> anniversaire, équivalant à l'invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical, ou tant qu'ils bénéficient de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'ils sont titulaires de la carte d'invalidité civile.

Par assimilation, sont considérés à charge, s'ils remplissent les conditions indiquées ci-dessus, les enfants à naître et nés viables et 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 pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

#### 1.10. Garantie incapacité temporaire de travail du personnel cadre et non cadre

##### Indemnisation du personnel cadre

Il sera versé au salarié cadre en arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident, professionnel ou non, pris en charge par la sécurité sociale, des indemnités journalières, complémentaires aux indemnités journalières nettes versées par la sécurité sociale, visant à lui garantir 100 % de son salaire net d'activité.

Cette indemnisation intervient à compter du 91<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail discontinu sur une période de 12 mois consécutifs.

##### Indemnisation du personnel non cadre

Pour les arrêts de travail consécutifs à une maladie ou à un accident pris en charge par la sécurité sociale, professionnel ou non, dont la date initiale est postérieure à la date d'effet du présent avenant, il sera versé au salarié non cadre des indemnités journalières, complémentaires aux indemnités journalières brutes versées par la sécurité sociale, visant à lui garantir 70 % de son salaire brut d'activité, dans la limite de 100 % du salaire net.

Cette indemnisation intervient à compter du 121<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail discontinu sur une période de 12 mois consécutifs.

##### Conditions et cessation d'indemnisation du personnel cadre et non cadre

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, indemnités Assedic...) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service des indemnités journalières complémentaires cesse :

- lors de la reprise du travail ;
- à la date de cessation du versement des indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- au décès du salarié ;
- lors de la mise en invalidité ;
- à la date de liquidation de la pension vieillesse.

#### 1.11. Garantie invalidité du personnel cadre et non cadre

Le salarié cadre ou non cadre reconnu en situation d'invalidité par la sécurité sociale bénéficie d'une rente complémentaire dont le niveau est fonction de la catégorie d'invalidité dans laquelle il a été classé.

Pour une invalidité de 1<sup>re</sup> catégorie le montant de la rente est de 42 % du salaire annuel brut de référence, sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale.

Pour une invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie, le montant de la rente est de 70 % du salaire annuel brut de référence, sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, salaire à temps partiel ou un quelconque revenu de substitution, ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le service des rentes est maintenu sous réserve du versement des prestations de la sécurité sociale jusqu'à la liquidation de la retraite.

## 1.12. Portabilité

### Bénéficiaires et garanties maintenues

En cas de cessation du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, les salariés cadres et non cadres bénéficient du maintien des garanties prévues au présent avenant.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que les salariés en activité selon la catégorie de personnel à laquelle appartenait le bénéficiaire de la portabilité durant son activité, sauf dispositions particulières définies ci-après et sous réserve que l'ancien salarié n'ait pas expressément renoncé à l'ensemble des garanties collectives souscrites par son employeur, qu'elles soient prévues par la convention collective nationale ou par les autres modalités de mise en place des garanties prévoyance et frais de santé définies à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Cette renonciation qui est définitive doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.

Toute révision du présent accord entraînant une modification des garanties, à la hausse comme à la baisse, sera répercutée sur le niveau de couverture des anciens salariés bénéficiaires de la portabilité, selon les mêmes modalités que pour les salariés en activité.

### Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est celui défini pour les salariés en activité pour chaque garantie maintenue, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du salaire de référence, sont exclues les sommes liées à la cessation du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

### Garantie incapacité temporaire de travail

En tout état de cause, l'indemnisation prévue ne peut conduire l'intéressé à percevoir une indemnisation supérieure au montant de l'allocation nette du régime obligatoire d'assurance chômage à laquelle il ouvre droit et qu'il aurait perçue au titre de la même période. Si l'allocation chômage n'a pas encore été versée, celle-ci sera reconstituée sur la base des conditions du régime d'assurance chômage applicables au jour de l'incapacité.

Les prestations sont versées jusqu'au 1 095<sup>e</sup> jour d'incapacité ou jusqu'à la mise en invalidité et au plus tard à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

### Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de fin du contrat de travail sous réserve d'avoir été régulièrement déclaré par l'entreprise auprès de l'organisme assureur désigné.

Le maintien de garanties s'applique pour une durée maximale égale à la durée du dernier contrat de travail du salarié dans l'entreprise, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi, dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'entreprise de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale, en cas de décès.

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 le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

### Paiement des prestations

L'entreprise adhérente adresse à son centre de gestion les demandes de prestations accompagnées des pièces justificatives. Devront en outre être produites le justificatif d'ouverture de droit au régime obligatoire d'assurance chômage et le justificatif de versement de l'allocation chômage.

Les prestations seront versées directement au participant, ou au(x) bénéficiaire(s) en cas de décès.

### Financement de la portabilité

Les cotisations dues (part entreprise et part ancien salarié) pendant toute la période de maintien des garanties définie ci-dessus sont calculées aux taux applicables à la catégorie de personnel à laquelle appartenait l'ancien salarié.

L'assiette de cotisations est égale à la moyenne des salaires des 12 derniers mois précédant la date de cessation du contrat de travail et soumis à cotisations au titre du présent régime de prévoyance. Ne sont donc pas prises en compte dans l'assiette toutes les sommes liées à la rupture ou à la fin du contrat de travail.

Lorsque la période de référence est incomplète, le salaire est reconstitué sur la base du salaire que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé.

Il appartient à l'entreprise de régler à chaque échéance, la totalité des cotisations pour les anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité, à charge pour elle de récupérer la part de leurs anciens salariés. A défaut de paiement par l'ancien salarié ou l'employeur, de la quote-part de cotisation lui incombant, les droits à portabilité cessent.

En cas de révision de la cotisation des salariés en activité, la cotisation des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité sera révisée dans les mêmes conditions.

Les employeurs pourront précompter, lors de la rupture du contrat de travail, la quote-part totale de la cotisation salariale prévisionnelle, la CSG et la CRDS dues par l'ancien salarié sur la contribution patronale.

#### Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur :

- les prestations en cours seront maintenues par le précédent organisme assureur ;
- les bénéficiaires du dispositif de portabilité relevant des présentes stipulations seront affiliés dans les mêmes conditions auprès du nouvel organisme assureur.

#### Révision du dispositif de portabilité

Le contenu du présent dispositif est susceptible d'évoluer en fonction des interprétations de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 par ses signataires. Ces modifications seront constatées par voie d'avenant à l'accord de prévoyance.

### 1.13. Revalorisation

En cours de contrat, les prestations incapacité temporaire de travail et invalidité sont revalorisées sur la base de l'évolution du point de retraite AGIRC, dans la limite de 90 % du rendement de l'actif général de l'institution AG2R Prévoyance.

Les rentes éducation OCIRP sont revalorisées chaque année sur décision du conseil d'administration de l'OCIRP.

### 1.14. Reprise du passif pour les salariés sous contrat de travail

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 dans les 18 mois de la prise d'effet du régime de prévoyance mis en place par l'avenant n° 130 du 28 juin 2004 seront garantis à la date d'effet de leur adhésion pour les prestations suivantes :

- l'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, lorsqu'aucun organisme précédent n'indemnise ces arrêts ;
- les revalorisations futures portant sur les indemnités journalières et rentes invalidité en cours de service ;
- l'éventuel différentiel en cas d'indemnisation moindre par un assureur antérieur ;
- la poursuite de la garantie décès au profit de ces personnes, sauf à ce que le contrat antérieur prévoit ce maintien en cas de résiliation.

En cas de résiliation d'un contrat due à la présente désignation entraînant de la part de l'organisme assureur antérieur une demande d'indemnité de résiliation en application de l'article 30 de la loi du 31 décembre 1989 précitée, les organismes désignés s'engagent à reprendre intégralement les engagements relatifs au maintien des garanties décès (y compris pour les bénéficiaires dont le contrat de travail a été rompu) sous réserve, d'une part, que les entreprises concernées communiquent un état détaillé des bénéficiaires des rentes d'incapacité et d'invalidité selon les modalités et délais fixés par le contrat d'adhésion annexé à l'accord et, d'autre part, que le précédent organisme assureur transmette aux organismes désignés les provisions effectivement constituées à la date de la résiliation de son contrat, en application de cet article 30.

Au cas où l'entreprise, notamment du fait de la souscription d'un contrat antérieur, viendrait à rejoindre le régime professionnel plus de 18 mois après sa prise d'effet, une pesée spécifique du risque présenté par cette entreprise serait réalisée afin d'en tirer les conséquences au regard de la mutualisation professionnelle.

Les organismes assureurs désignés calculeront la prime nécessaire à la constitution des provisions correspondantes et à la sauvegarde de l'équilibre technique du régime professionnel.

### 1.15. Cotisations

#### Assiette et paiement des cotisations

La rémunération, le revenu de remplacement ou les éléments de salaire retenus sont ceux entrant dans l'assiette de calcul des cotisations de sécurité sociale ou ceux entrant dans cette assiette mais bénéficiant d'un régime d'exonération de cotisations de sécurité sociale. Sont notamment pris en compte dans l'assiette des cotisations, le 13<sup>e</sup> mois, la prime de vacances, l'indemnité de préavis et les gratifications.

Toutefois, ne sont pas prises en compte dans l'assiette des cotisations, les sommes versées à titre exceptionnel lors de la cessation du contrat de travail (notamment l'indemnité compensatrice de congés payés, l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée, l'indemnité de départ à la retraite à l'initiative du salarié ou l'indemnité de non-concurrence).

Les cotisations sont prélevées sur les paies et réglées par l'entreprise par trimestre à terme échu.

#### Taux et répartition

CATÉGORIE NON CADRE	TAUX DE COTISATIONS
Décès toutes causes + double effet + invalidité absolue et définitive (3 <sup>e</sup> catégorie)	0,21 % TA/TB
Rente éducation OCIRP	0,03 % TA/TB
Incapacité temporaire de travail	0,45 % TA/TB

CATÉGORIE NON CADRE	TAUX DE COTISATIONS
Invalidité	0,21 % TA/TB
Taux global	0,90 % TA/TB

La cotisation globale de 0,90 % sur les tranches A et B est financée à 50 % par les employeurs et à 50 % par les salariés, soit 0,45 % à la charge du salarié et 0,45 % à la charge de l'employeur ; la participation salariale est affectée au financement de la garantie incapacité temporaire de travail.

La cotisation globale des salariés non cadres visée ci-dessus est maintenue jusqu'en 2013 inclus, à périmètre de garanties constantes, sous réserve que pendant cette période des modifications de lois ou de règlements servant de base aux prestations garanties ne remettent pas en cause l'équilibre technique du présent régime.

CATÉGORIE CADRE	TAUX DE COTISATIONS
Décès toutes causes + double effet + invalidité absolue et définitive (3 <sup>e</sup> catégorie)	0,54 % TA
Rente éducation OCIRP	0,22 % TA
Incapacité temporaire de travail	0,89 % TA
Invalidité	0,37 % TA
Taux global	2,02 % TA

La cotisation globale de 2,02 % sur la tranche A est financée à hauteur de 1,50 % TA (dont 0,76 % affectés à la couverture décès) par les employeurs et 0,52 % TA par les salariés cadres.

#### 1.16. Salaire de référence servant au calcul des prestations

Par salaire de référence pour le calcul des prestations, il faut entendre le salaire brut total, limité à la tranche B, ayant donné lieu à cotisation au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail ou le décès.

Pour les salariés ayant été en arrêt de travail au cours de l'année précédant l'arrêt de travail ou le décès, ou n'ayant pas 12 mois de présence dans l'entreprise employeur, le salaire sera reconstitué *pro rata temporis*.

#### 1.17. Organismes assureurs désignés

Est reconduite par le présent avenant la désignation des organismes assureurs suivants :

- AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 35, boulevard Brune, 75680 Paris Cedex 14, en qualité d'organisme assureur des garanties décès, double effet, invalidité absolue et définitive, incapacité temporaire de travail et invalidité ;
- l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance), union d'institutions de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 10, rue Cambacérès, 75008 Paris, désigné comme organisme assureur de la garantie rente éducation, AG2R Prévoyance recevant délégation de l'OCIRP pour appeler les cotisations et régler les prestations.

La désignation des organismes assureurs pourra être réexaminée périodiquement par les parties. En tout état de cause, ce réexamen sera effectué au plus tard 5 ans après la date d'effet du présent avenant, conformément à l'article L.912-1 du code de la sécurité sociale. A cet effet, les partenaires sociaux se réuniront au moins 6 mois avant cette échéance.

#### 1.18. Commission paritaire de surveillance

La commission paritaire de surveillance, instituée par l'avenant n° 130 du 28 juin 2004, est composée de membres désignés par les organisations syndicales salariales signataires (collège participant), maximum 5, et de membres désignés par la fédération française du cartonnage (collège adhérent), maximum 5. Il peut en outre être désigné des suppléants dans chaque collège, 5 maximum ; ceux-ci prennent part aux travaux de la commission comme les titulaires mais n'ont pas droit de vote.

La commission paritaire de surveillance désigne, en son sein, pour 3 ans, un président et un vice-président choisis alternativement dans chacun des collèges.

La commission paritaire de surveillance se réunit autant de fois que nécessaire et au moins une fois par an, sur convocation de son président. Les décisions sont prises à la majorité des membres présents.

Cette commission :

- suit la mise en place du régime de prévoyance ;
- contrôle son application ;
- est consultée sur tout litige collectif ou individuel relatif à la mise en service du régime ;
- contribue à l'intégration des ressortissants de la profession dans le régime de prévoyance ;
- participe par tous moyens à l'information des personnes intéressées ;
- examine les comptes de résultats du régime de prévoyance professionnel, ainsi que l'évolution statistique et démographique de la profession et celle spécifique aux risques couverts.

En application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les conditions et modalités de la mutualisation des risques seront réexaminées au plus tard 5 ans après la date d'effet du présent avenant. A cette fin, la commission paritaire de surveillance se réunira spécialement au plus tard 6 mois avant l'échéance.

A l'issue de cet examen, le régime mis en œuvre pourra être modifié ou complété dans l'organisation de la mutualisation qu'il instaure.

#### 1.19. Mise en place du régime

Les entreprises disposant déjà d'un régime de prévoyance à la date d'effet de l'avenant n° 130 du 28 juin 2004 peuvent maintenir leur contrat auprès de l'organisme auquel elles adhèrent, sous réserve que le contrat garantisse les mêmes risques à un niveau de prestations strictement supérieur, apprécié risque par risque.

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans le cas où ces conditions ne sont pas respectées, les entreprises concernées doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour mettre fin au contrat de prévoyance et adhérer aux organismes désignés à l'article 17 du présent avenant, ces derniers s'engageant, par ailleurs, à proposer la mise en place de régimes différentiels, dès lors que les contrats antérieurs étaient plus avantageux.

#### 1.20. Changement d'organisme assureur

En cas de résiliation ou de non-renouvellement de la désignation de l'un ou des organismes assureurs désignés à l'article 17 du présent avenant, les garanties en cas de décès sont maintenues pour les salariés et anciens salariés bénéficiaires des prestations incapacité et invalidité complémentaires du présent régime, par le ou les organismes faisant l'objet d'une résiliation ou non renouvelés, et ce au niveau de prestation tel qu'il est défini par le texte conventionnel au jour de sa résiliation ou du non-renouvellement de la désignation.

Les prestations incapacité, invalidité et rente éducation en cours de versement continueront d'être servies jusqu'à leur terme, à un niveau au moins égal à celui de la dernière prestation due ou payée avant la résiliation ou le non-renouvellement de la désignation.

Par ailleurs, les partenaires sociaux organiseront la poursuite des revalorisations des prestations périodiques auprès des nouveaux assureurs désignés dans des conditions identiques à celles définies par le présent régime.

### Article 2

#### *Date d'effet. – Durée du présent avenant*

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

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, pourra être dénoncé par lettre recommandée avec avis de réception, par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 6 mois.

En cas de dénonciation, l'avenant continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'avenant qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Une négociation sera organisée dans le mois de la signature de la dénonciation, sans délai, afin de déterminer, le cas échéant, les nouvelles mesures de protection sociale.

### Article 3

#### *Formalités administratives*

Le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au greffe du conseil de prud'hommes.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, son extension.

La fédération française de l'industrie du cartonnage est chargée des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 13 janvier 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FFC.

#### **Syndicats de salariés :**

FCE CFDT ;

FFSCEGA CFTC ;

FIBOPA CFE-CGC ;

CGT-FO papier-carton.

Brochure n° 3224

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1286. – CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE**  
**(Détailants et détaillants-fabricants)**

---

**AVENANT N° 2 DU 30 NOVEMBRE 2010**

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1150499M

IDCC : 1286

Entre :

La confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la chocolaterie, confiserie, biscuiterie,

D'une part, et

La FGTA CGT-FO ;

La CSFV CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FS CFDT ;

La FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui :

**PRÉAMBULE**

Le présent avenant modifie l'article 3 et l'article 5 de l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 de la convention collective des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

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

L'article 3 « Bénéficiaires » de l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 est rédigé comme suit afin d'intégrer l'ouverture d'une dispense d'affiliation pour les salariés à temps très partiel.

**« Article 3**

***Bénéficiaires***

Le présent avenant institue un régime de "remboursement complémentaire de frais de soins de santé" obligatoire au profit de l'ensemble des salariés relevant des entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> du présent avenant, ayant 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Peuvent, à leur initiative, se dispenser d'affiliation au présent régime "remboursement frais de soins de santé" conformément aux dispositions légales, en fournissant régulièrement les justificatifs correspondants :

3.1. Les salariés bénéficiant déjà d'une couverture complémentaire frais de soins de santé à affiliation obligatoire dans le cadre d'un autre emploi (salariés à employeurs multiples) à la date d'effet du présent avenant, à la condition de fournir à leur employeur une attestation annuelle justifiant de leur couverture. Cette dispense d'affiliation demeure valable tant que les salariés justifient de la couverture dont ils bénéficient dans le cadre d'un autre emploi. Si cette couverture cesse, les salariés devront obligatoirement rejoindre le présent régime à compter de la date à laquelle ils ne sont plus garantis.

3.2. Les salariés bénéficiant de la couverture maladie universelle complémentaire (CMUC), pour la durée de leur prise en charge au titre de ce régime, à la condition de fournir à leur employeur une attestation annuelle justifiant de leur couverture. Les salariés devront obligatoirement rejoindre le présent régime à compter de la date à laquelle ils ne bénéficient plus du régime de la CMUC.

3.3. Les salariés bénéficiant lors de la mise en place du présent régime dans les entreprises de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale et cela jusqu'à échéance du contrat individuel si l'intéressé ne peut pas le résilier par anticipation.

3.4. Les salariés à temps très partiel (contrat de travail inférieur à un mi-temps) qui devraient acquitter une cotisation au présent régime au moins égale à 10 % de leur rémunération.

En aucune manière, les dispenses d'affiliation prévues ci-dessus ne peuvent être imposées par l'employeur.

A la demande de l'organisme assureur désigné, l'employeur devra fournir une copie des documents justifiant la dispense d'affiliation. »

## Article 2

L'article 5 « Cotisation » de l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 est rédigé comme suit :

### « Article 5

#### *Cotisation*

Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la conclusion du présent avenant. Les cotisations seront revues sans délai en cas de changement de ces textes.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des garanties en tout ou partie à cette occasion.

La cotisation du régime "remboursement complémentaire de frais de soins de santé" est mensuelle et forfaitaire.

Pour l'année 2011, la cotisation mensuelle (contributions et taxes comprises) sera appelée conformément au tableau ci-après :

*(En euros.)*

RÉGIME	SALARIÉ BÉNÉFICIAIRE
Régime général	34,00
Régime local Alsace-Moselle	19,70

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, sauf disposition contraire adoptée par la commission paritaire nationale et selon la dérive des dépenses de santé observée dans le présent régime, la cotisation sera exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale aux taux minima figurant dans le tableau ci-après :

RÉGIME	SALARIÉ BÉNÉFICIAIRE
Régime général	1,17 % du PMSS
Régime local Alsace-Moselle	0,68 % du PMSS

Le taux de cotisation sera indexé au minimum sur le dernier indice connu de l'évolution des dépenses de santé communiqué par les caisses nationales d'assurance maladie sauf si les résultats du régime compensent l'évolution de cet indice.

La contribution de l'employeur sera au minimum de 50 % de la cotisation.

Par dérogation à la répartition de la cotisation définie ci-dessus, les employeurs pourront par accord interne (accord collectif, référendum ou décision unilatérale de l'employeur) prendre en charge l'intégralité de la cotisation due par les salariés visés au paragraphe 3.4 de l'article 3.

Les cotisations sont payables trimestriellement à terme échu. Elles doivent être versées à l'organisme assureur désigné à l'article 13 du présent avenant dans le premier mois de chaque trimestre civil pour le trimestre écoulé.

Les cotisations sont dues pour la totalité du mois au cours duquel les garanties sont accordées. L'organisme assureur, en application de l'article L. 932-9 du code de la sécurité sociale, procédera, le cas échéant, au recouvrement des cotisations dues par l'entreprise en cas de non-paiement dans les délais. »

## Article 3

### *Date d'effet*

Le présent avenant prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 2011.

## Article 4

### *Dépôt. – Extension*

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

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant. La confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, 64, rue de Caumartin, 75009 Paris, est chargée des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 30 novembre 2010.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3342

**Convention collective**

IDCC : 2622. – **CRÉDIT MARITIME MUTUEL**

**AVENANT N° 12 DU 26 JANVIER 2011**  
RELATIF AUX GARANTIES SOCIALES

NOR : ASET1150514M  
IDCC : 2622

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

Les signataires de la convention collective du Crédit maritime mutuel du 18 janvier 2002 conviennent de modifier l'article 51.1 « Durée », chapitre I<sup>er</sup> « Maternité. – Adoption », titre VII « Garanties sociales » de la convention collective afin de rendre plus compréhensible la procédure de demande, par la salariée, du congé supplémentaire d'allaitement.

L'article 51.1 est désormais rédigé comme suit :

« Sans préjudice des dispositions légales, les salariées justifiant de 9 mois d'ancienneté dans l'entreprise <sup>(1)</sup> au jour de la date présumée de l'accouchement bénéficient d'un congé rémunéré d'une durée égale à celle prévue par la réglementation en vigueur.

A l'issue de son congé de maternité légal, la salariée a la faculté de prendre un congé supplémentaire rémunéré de 45 jours calendaires à plein salaire ou de 90 jours calendaires à demi-salaire, à la seule et unique condition que le congé de maternité ait été indemnisé par l'employeur en application de l'article 51.2.

La salariée doit informer son employeur de son intention de bénéficier de ce congé supplémentaire, en précisant la durée de ce congé par lettre recommandée avec avis de réception, au moins 1 mois avant la fin de son congé de maternité.

Cette période d'absence supplémentaire ne donne pas lieu à acquisition de droits à congés payés.

Pour allaitement, ce congé supplémentaire sera rallongé de 15 jours calendaires à plein traitement, ou de 30 jours calendaires à demi-traitement, au choix des intéressées.

Pour pouvoir bénéficier de ce congé supplémentaire d'allaitement, la salariée intéressée devra obligatoirement en informer le service du personnel dans le mois qui précède le début du congé supplémentaire d'allaitement en produisant un certificat médical d'allaitement obtenu dans les 10 jours qui précèdent le début du congé supplémentaire d'allaitement.

Cette période d'absence supplémentaire ne donne pas lieu à acquisition de droits à congés payés. »

**Article 2**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 26 janvier 2011.

**Article 3**

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail de Paris et un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Nantes, le 26 janvier 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

FNCMM.

(1) Outre les périodes de présence effective au travail, sont validées les périodes d'absence qui, en application des dispositions légales, sont prises en compte pour les droits à l'ancienneté ainsi que les périodes d'absence ayant donné droit à un maintien de salaire total ou partiel pour les durées prévues par la convention collective.

**Syndicats de salariés :**

CFDT ;  
CGT-FO ;  
FSPBA CGT ;  
CFTC banque.

Brochure n° 3205

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

AVENANT N° 3 DU 6 JANVIER 2011  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1150497M  
IDCC : 2543

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de définir les obligations de versement des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers ainsi que les modalités de prélèvement par l'organisme collecteur des fonds destinés au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

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

*Obligations de versements à l'organisme collecteur*

Entreprises de moins de 10 salariés

Les entreprises de moins de 10 salariés versent à l'organisme collecteur une contribution égale à 1,20 % de la masse salariale brute des entreprises.

Cette contribution se répartit ainsi :

- 0,30 % au titre de la professionnalisation, y compris 0,10 % maximum de la masse des salaires bruts au titre du DIF, et y compris 0,12 % maximum de la masse des salaires bruts au titre de l'apprentissage ;
- 0,90 % au titre du plan de formation.

Il est rappelé que les entreprises occupant des salariés sous contrat à durée déterminée versent à l'organisme collecteur, une contribution de 1 % des salaires versés aux salariés sous contrat à durée déterminée pendant l'année civile et destinée à financer la formation, congés de formation et DIF de ces mêmes salariés.

Entreprises de 10 à 20 salariés

Les entreprises ayant un effectif supérieur ou égal à 10 et inférieur à 20 salariés versent à l'organisme collecteur une contribution au titre de la professionnalisation et du DIF et du plan de formation qui ne peut être inférieure à 1,35 % de la masse salariale brute.

Le versement de la contribution se répartit ainsi :

- 0,50 % au titre de la professionnalisation, y compris 0,10 % maximum de la masse des salaires bruts au titre du DIF, et y compris 0,12 % maximum de la masse des salaires bruts au titre de l'apprentissage ;
- 0,85 % au titre du plan de formation (l'accord ne peut contraindre les entreprises à verser la totalité de la contribution due au titre du plan de formation, le taux à verser à l'organisme collecteur de la branche doit forcément être inférieur à 0,90 %).

Le cas échéant, le solde entre l'obligation légale de financement au titre du plan de formation (0,90 %) et l'obligation conventionnelle de versement minimal à l'organisme collecteur de la branche à ce même titre (0,85 %) sera versé à l'organisme collecteur de branche s'il n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par l'entreprise, soit 0,05 %.

Ces taux de contribution sont applicables dès la première année de franchissement du seuil de 10 salariés.

Il est rappelé que les entreprises occupant des salariés sous contrat à durée déterminée versent à l'organisme collecteur de la branche une contribution de 1 % des salaires versés aux salariés sous contrat à durée déterminée pendant l'année civile et destinée à financer la formation, congés de formation et DIF de ces mêmes salariés.

## Entreprises de 20 à 50 salariés

Les entreprises ayant un effectif supérieur ou égal à 20 et inférieur à 50 salariés ont une contribution globale légale de 1,60 % de la masse salariale brute.

A ce titre, elles versent à l'organisme collecteur de la branche une contribution au titre de la professionnalisation et du DIF et du plan de formation qui ne peut être inférieure à 1,35 % de la masse salariale brute.

Cette contribution se répartit ainsi :

- 0,50 % au titre de la professionnalisation, y compris 0,10 % maximum de la masse des salaires bruts au titre du DIF, et y compris 0,12 % maximum de la masse des salaires bruts au titre de l'apprentissage ;
- 0,85 % au titre du plan de formation (l'accord ne peut contraindre les entreprises à verser la totalité de la contribution due au titre du plan de formation, le taux à verser à l'organisme collecteur de la branche doit forcément être inférieur à 0,90 %).

Le cas échéant, le solde entre l'obligation légale de financement au titre du plan de formation (0,90 %) et l'obligation conventionnelle de versement minimal à l'organisme collecteur de la branche à ce même titre (0,85 %) sera versé à l'organisme collecteur de branche s'il n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par l'entreprise soit 0,05 %.

Le cas échéant, le solde entre l'obligation légale de financement au titre du plan de formation et l'obligation conventionnelle de versement minimal à l'organisme collecteur de la branche à ce même titre, soit 0,25 %, sera versé à l'organisme collecteur de la branche s'il n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par l'entreprise.

En plus des 1,60 %, elles versent à l'organisme collecteur de la branche une contribution au titre du CIF de 0,20 % de la masse salariale brute.

Il est rappelé que les entreprises occupant des salariés sous contrat à durée déterminée versent à l'organisme collecteur de la branche une contribution de 1 % des salaires versés aux salariés sous contrat à durée déterminée pendant l'année civile et destinée à financer la formation, congés et DIF de ces mêmes salariés.

Ces taux de contribution sont applicables dès la première année de franchissement du seuil de 20 salariés.

## Entreprises de plus de 50 salariés

Les entreprises ayant un effectif supérieur à 50 salariés ont une contribution globale légale de 1,60 % de la masse salariale brute.

A ce titre, elles versent à l'organisme collecteur de la branche une contribution au titre de la professionnalisation et du DIF et du plan de formation qui ne peut être inférieure à 1,35 % de la masse salariale brute.

Cette contribution se répartit ainsi :

- 0,50 % au titre de la professionnalisation, y compris 0,10 % maximum de la masse des salaires bruts au titre du DIF, et y compris 0,12 % maximum de la masse des salaires bruts au titre de l'apprentissage ;
- 0,85 % au titre du plan de formation (l'accord ne peut contraindre les entreprises à verser la totalité de la contribution due au titre du plan de formation, le taux à verser à l'organisme collecteur de la branche doit forcément être inférieur à 0,90 %).

Le cas échéant, le solde entre l'obligation légale de financement au titre du plan de formation (0,90 %) et l'obligation conventionnelle de versement minimal à l'organisme collecteur de la branche à ce même titre (0,85 %) sera versé à l'organisme collecteur de branche s'il n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par l'entreprise, soit 0,05 %.

Le cas échéant, le solde entre l'obligation légale de financement au titre du plan de formation et l'obligation conventionnelle de versement minimal à l'organisme collecteur de la branche à ce même titre, soit 0,25 %, sera versé à l'organisme collecteur de la branche s'il n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par l'entreprise.

En plus des 1,60 %, elles versent à l'organisme collecteur de la branche une contribution au titre du CIF de 0,20 % de la masse salariale brute.

Il est rappelé que les entreprises occupant des salariés sous contrat à durée déterminée versent à l'organisme collecteur de la branche une contribution de 1 % des salaires versés aux salariés sous contrat à durée déterminée pendant l'année civile et destinée à financer la formation, congés et DIF de ces mêmes salariés.

Ces taux de contribution sont applicables dès la première année de franchissement du seuil de 50 salariés.

## Article 2

### *Caractère impératif*

Les cabinets et entreprises de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres, experts fonciers de la branche ne pourront déroger à aucune des dispositions du présent accord, lequel revêt un caractère impératif, sauf dans un sens plus favorable aux salariés.

Fait à Paris, le 6 janvier 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

CSNGT ;

UNGE ;

SNEPPIM.

**Syndicats des salariés :**

BATIMAT-TP CFTC ;

CFE-CGC BTP.

Brochure n° 3090

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

---

**AVENANT DU 27 DÉCEMBRE 2010**  
RELATIF AUX RÉSIDENCES DE TOURISME

NOR : ASET1150513M  
IDCC : 1527

---

**PRÉAMBULE**

En concluant la présente mise à jour des dispositions de la convention collective nationale de l'immobilier spécifiques aux résidences de tourisme, les organisations signataires, tenant compte de l'évolution de la législation du travail et ayant apprécié les problèmes de la profession, ont souhaité apporter les modifications qui suivent à ces dispositions.

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

*Mise à jour des dispositions spécifiques aux résidences de tourisme*

Le présent avenant se substitue à l'avenant n° 14 *bis* du 25 juin 1996 relatif aux résidences de tourisme.

Il s'applique aux résidences de tourisme telles que définies à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale de l'immobilier.

« Article 13.4 RT

*Contrats de travail*

Les salariés sont normalement engagés dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. Toutefois, les entreprises du secteur peuvent recourir à d'autres types de contrat de travail lorsque des conditions particulières de travail liées à la spécificité de l'activité des résidences de tourisme le justifient.

En cas d'emploi à durée déterminée, le contrat de travail doit comporter, dès l'origine, l'indication précise de l'objet pour lequel il a été conclu et se situant dans les cas prévus par les articles suivants du code du travail :

- L. 1242-1 et L. 1242-2 ;
- L. 1242-3, L. 1242-7, L. 1242-8 et L. 1242-13 ;
- L. 1242-6, L. 4154-1, D. 1242-4 et D. 1242-5.

Il doit également indiquer les conditions dans lesquelles il peut éventuellement être renouvelé.

En raison de la nature de l'activité des résidences de tourisme, en grande partie liée aux fluctuations saisonnières, celles-ci peuvent être amenées, en application des dispositions légales et dans le cadre qu'elles définissent, à recourir à différents types de contrat de travail, et en particulier aux types de contrats suivants :

- contrats à temps partiel ;
- contrats d'usage (contrats saisonniers, contrats d'extras) en application de l'article L. 1242-2 du code du travail ;

Les résidences de tourisme peuvent recourir au travail intermittent pour pourvoir des emplois permanents comportant par nature une alternance de périodes travaillées et non travaillées. Les emplois susceptibles d'être pourvus dans le cadre d'un contrat de travail intermittent sont tous les emplois liés aux cycles des périodes saisonnières.

Article 14.4 RT

*Personnel logé et/ou nourri*

A qualification identique et à temps de travail égal, le salarié, qu'il soit logé et/ou nourri ou non, perçoit la même rémunération. En conséquence, le salaire global brut mensuel inclut la valeur du salaire en nature correspondant à la fourniture éventuelle d'un logement de fonction et/ou de la nourriture.

Les valeurs de ces salaires en nature déduites du salaire net mensuel sont celles fixées par la réglementation sécurité sociale en vigueur en matière d'avantages en nature.

Le logement attribué s'entend d'un logement "prêt à vivre" équipé et répondant aux normes de la résidence. Il peut, sous le contrôle éventuel des représentants du personnel, et s'il est adapté à cette situation, être partagé entre plusieurs salariés saisonniers. Le repas doit être complet et de qualité égale à celle assurée à la clientèle.

#### Article 19.3.1 RT

##### *Temps de travail effectif*

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

Ces interruptions sont mentionnées sur l'horaire collectif affiché.

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

Les parties signataires, constatant la diversité des modes d'exploitation des résidences de tourisme, reconnaissent la nécessité d'une organisation de la durée du travail évolutive et différenciée fondée sur l'application des dispositions légales et réglementaires récemment actualisées permettant d'arbitrer au mieux entre les nécessités de l'exploitation et les aspirations des salariés (cf. circulaire DRT n° 94/4 du 21 avril 1994 du ministère du travail).

Dans cet esprit, chaque entreprise pourra, après consultation de ses représentants du personnel, adopter l'organisation collective ou individuelle de l'horaire de travail répondant aux nécessités de service, en référence à l'article 19 de la convention collective nationale de l'immobilier et respectant les règles suivantes, sans préjudice de l'application des dispositions légales et réglementaires susvisées :

- la durée hebdomadaire de travail pourra être répartie d'une manière égale ou inégale sur 4, 5, 5,5 jours ou 6 jours par semaine (incluant les dimanches ou jours fériés lorsque le type d'activité correspond à celle prévue par les dispositions légales autorisant le travail du dimanche) ;
- la durée journalière maximale de travail ne pourra excéder 10 heures de travail effectif ; l'amplitude maximale étant de 12 heures avec 2 heures de repos minimum ;
- dans les exploitations à activité saisonnière, le personnel permanent devra bénéficier d'au moins 2 jours de repos consécutifs pendant la période hors saison.

#### Article 19.7.1 RT

##### *Aménagement individualisé. – Temps partiel. – Travail intermittent*

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

Les salariés mobiles suivent l'horaire applicable en fonction du type de clients.

##### *a) Aménagement individualisé*

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

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

##### *b) Temps partiel*

Dans les résidences de tourisme, le recours au temps partiel constitue un moyen privilégié de répondre aux fluctuations régulières de l'activité.

Les contrats de travail doivent être conformes aux dispositions fixées au chapitre IV de la circulaire DRT n° 94/4 du 21 avril 1994 du ministère du travail susvisée, étant précisé que, en référence au paragraphe 2.2 dudit chapitre, la durée maximale des heures complémentaires est portée de 10 % à un tiers de la durée annuelle contractuelle de travail.

Les salariés à temps partiel doivent faire connaître par écrit à leur employeur s'ils souhaitent augmenter leur horaire contractuel. Dans cette hypothèse, ils auront la priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle et exigeant un horaire minimum de 22 heures.

##### *c) Travail intermittent*

En raison de leur activité, les résidences de tourisme peuvent être amenées à recourir au travail intermittent.

Ce mode d'organisation ne peut concerner que les emplois dans les résidences qui ont une activité saisonnière.

Les résidences de tourisme qui recourent au travail intermittent ont le choix soit de calculer la rémunération mensuelle des salariés par rapport à l'horaire réel de travail, soit de lisser la rémunération. La décision sera prise d'un commun accord en début de période de référence et s'appliquera pendant toute la période de référence considérée.

En cas de rémunération lissée, les résidences de tourisme assureront aux salariés concernés un lissage de la rémunération mensuelle sur la base de l'horaire moyen de la modulation.

Le contrat de travail intermittent doit être écrit et comporter notamment les éléments suivants :

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

Le contrat de travail sera établi dans la mesure du possible de façon à permettre au salarié de compléter son horaire de travail en ayant plusieurs employeurs.

Les salariés à temps partiel doivent faire connaître par écrit à leur employeur s'ils souhaitent augmenter leur horaire contractuel. Dans cette hypothèse, ils auront la priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle et exigeant un horaire minimum de 22 heures.

Il est rappelé à toutes fins utiles :

- pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité ;
- les salariés intermittents peuvent exercer l'ensemble des fonctions représentatives du personnel y compris pendant les périodes non travaillées. Dans tous les cas, les heures de représentation sont assimilées à du travail effectif.

De plus les travailleurs intermittents bénéficieront de la même couverture sociale et des mêmes droits à formation dans les périodes travaillées et dans les périodes non travaillées.

#### Article 19.7.3 RT

##### *Travail de nuit*

###### *a) Définition et organisation du travail de nuit*

Le travail de nuit est défini comme tout travail effectué entre 22 heures et 7 heures.

Est considéré comme travailleur de nuit :

- le salarié qui accomplit selon son horaire habituel, c'est-à-dire selon un horaire qui se répète d'une façon régulière d'une semaine à l'autre, au minimum 3 heures de travail, au moins deux fois par semaine, pendant la plage horaire définie ci-dessus ;
- le salarié qui accomplit pendant la plage horaire définie ci-dessus, un nombre minimal de 260 heures de travail pendant une période de référence de 12 mois consécutifs.

###### *b) Durée maximale du travail*

Compte tenu des contraintes d'organisation spécifiques liées à l'activité des résidences de tourisme, les durées maximales de travail suivantes sont fixées par dérogation aux règles en vigueur :

- la durée maximale quotidienne des travailleurs de nuit est portée à 9 heures ;
- la durée maximale hebdomadaire moyenne sur 12 semaines consécutives est portée à 44 heures.

###### *c) Organisation du travail*

Le travail de nuit sera organisé par période de 9 heures de travail effectif la nuit sans augmentation du nombre de nuits travaillées.

Dans le cadre des amplitudes horaires précisées ci-dessus, les plannings et horaires de travail seront fixés en fonction des spécificités d'organisation de l'entreprise.

###### *d) Temps de pause*

Au cours d'un poste de nuit d'une durée supérieure ou égale à 6 heures de travail, le travailleur de nuit bénéficiera d'un temps de pause de 20 minutes pris sur le lieu de travail et lui permettant de se détendre et de se restaurer. Le cas échéant, le salarié pourra utiliser les installations mises à disposition du public.

La période de pause n'est pas incompatible avec des interventions éventuelles exceptionnelles demandées au salarié durant cette période en cas de nécessité d'urgence, notamment pour des motifs tenant la sécurité des biens et des personnes.

Le temps de pause est rémunéré et décompté comme du temps de travail effectif.

###### *e) Contreparties accordées aux travailleurs de nuit*

Les travailleurs de nuit bénéficieront d'une majoration de 8 % de leur taux horaire applicable à toute la durée du travail de nuit.

Les travailleurs de nuit bénéficieront de 2 jours de repos compensateur par année civile, acquis à raison de 1/6 de jour par mois travaillé.



Après 3 ans d'ancienneté comme travailleur de nuit, le nombre de jours de repos compensateur est majoré de 1 jour, soit un total de 3 jours par année civile à raison de 1/4 de jour par mois travaillé.

Le nombre de jours de repos compensateur sera proratisé pour les travailleurs de nuit travaillant à temps partiel.

Le repos compensateur doit être pris dans un délai de 6 mois et ne peut être indemnisé.

Le nombre de jours de repos compensateur acquis figurera sur le bulletin de paie.

*f) Repos au titre de la dérogation à la durée quotidienne de 8 heures*

Les travailleurs de nuit travaillant par période de 9 heures bénéficieront pour chaque période travaillée d'un repos compensateur de 1 heure payée au titre de la dérogation à la durée quotidienne de 8 heures. Chaque nuit travaillée de 9 heures de travail effectif étant payée 10 heures.

*g) Statut du travailleur de nuit*

Priorité pour les emplois de jour disponibles

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper un poste de jour ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. La liste des emplois disponibles correspondants est portée à la connaissance de ces salariés par affichage.

*h) Surveillance médicale*

Tout travailleur de nuit bénéficie, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder 6 mois de suite, d'une surveillance médicale renforcée.

Le travailleur de nuit, lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, doit être transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification. Il bénéficie à ce titre d'une priorité par rapport aux salariés visés au paragraphe g. Et un effort de formation sera fourni dans le cadre du DIF.

*i) Personnel de jour dont les horaires de travail comprennent d'une façon régulière des horaires de nuit*

Le personnel travaillant pour l'essentiel de jour mais dont les horaires de travail comprennent des heures sur la plage horaire nuit, et selon les modalités mentionnées ci-dessus, bénéficiera de la compensation sous forme de majoration salariale prévue ci-dessus et applicable aux heures considérées de nuit uniquement.

*j) Travail de nuit ponctuel*

Le personnel de jour amené à remplacer ponctuellement du personnel de nuit bénéficiera de la majoration prévue ci-dessus ainsi que de la compensation en repos due au titre de la dérogation à la durée quotidienne de 8 heures.

**Article 21.1 RT**

*Jours fériés*

Les 11 fêtes légales visées à l'article L. 3133-1 du code du travail (1<sup>er</sup> janvier, lundi de Pâques, 1<sup>er</sup> Mai, 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, Assomption, Toussaint, 11 Novembre et Noël) sont des jours normalement travaillés et, lorsqu'ils sont travaillés, ils sont compensés par autant de jours de repos. Le choix des jours de compensation se fera dans la mesure du possible d'un commun accord avec le salarié.

Si le 1<sup>er</sup> Mai doit être travaillé, il sera rémunéré conformément aux dispositions légales.

**Article 37.4 RT**

*Rémunération des extras*

Les "extras" visés à l'article 13.4 RT sont classés, comme tous salariés, à l'un des niveaux prévus par la classification des résidences de tourisme, avenant du 12 octobre 2007. Leur rémunération est établie pour chaque période d'emploi (éventuellement fractionnée à échéance mensuelle lorsque cette période chevauche deux mois civils) en appliquant à l'horaire de travail effectué un tarif horaire égal au minimum au 1/151 du salaire mensuel conventionnel acquis au niveau de classement de l'emploi. »

**Article 2**

*Date d'effet. – Durée. – Dénonciation. – Révision*

**2.1. Date d'effet. – Durée. – Dénonciation**

Le présent avenant entre en vigueur au premier jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

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

## 2.2. Révision

La présente convention est révisable à tout moment par accord des parties. Toute demande de révision de l'un ou plusieurs des membres de l'une des parties contractantes doit être accompagnée d'un projet de texte et examinée dans les 2 mois suivant la notification de cette demande.

Fait à Neuilly, le 27 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

SNRT.

**Syndicat de salariés :**

CSFV CFTC.

Brochure n° 3154

**Conventions collectives nationales**  
**NÉGOCE DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION**

IDCC : 398. – **Ouvriers**

IDCC : 533. – **ETAM**

IDCC : 652. – **Cadres**

---

**ACCORD DU 11 JANVIER 2011**  
RELATIF À LA COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION  
DES ACCORDS D'ENTREPRISE

NOR : ASET1150519M  
IDCC : 398

---

**PRÉAMBULE**

Par le présent accord, les parties signataires souhaitent donner priorité à la négociation collective et au dialogue social tant au niveau de la branche que des entreprises, afin de concilier au mieux les intérêts des salariés et des entreprises de la branche du négoce des matériaux de construction.

Il est rappelé que les représentants syndicaux ou les salariés mandatés par des organisations syndicales (cf. annexe I) sont les interlocuteurs naturels dans les entreprises, la négociation des accords d'entreprise doit se tenir avec eux lorsqu'ils existent.

Pour autant, la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale a fixé de nouvelles règles de négociation d'accords dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux dans les deux hypothèses suivantes, codifiées aux articles L. 2232-21 à L. 2232-24 du code du travail :

- entreprises de 200 salariés et moins : conclusion d'accords avec les représentants élus du personnel (majoritaires), soumis à validation d'une commission paritaire de branche ;
- entreprises quel que soit l'effectif et dépourvues de représentants du personnel : des accords d'entreprise peuvent être négociés et conclus par un ou plusieurs salariés desdites entreprises expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche (cf. annexe I).

Pour répondre à la condition posée par la loi dans le premier cas susvisé, les partenaires sociaux ont souhaité mettre en place une commission paritaire dédiée à l'examen et à la validation des accords d'entreprise conclus avec les représentants du personnel : la commission paritaire de validation (CPV).

Il est précisé que seules des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif peuvent faire l'objet de cette procédure.

C'est pourquoi, le présent accord a pour objet de déterminer l'organisation et le fonctionnement de la commission paritaire de validation dans le respect des articles L. 2232-21 à L. 2232-23 du code du travail.

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

*Champ d'application de l'accord*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés relevant des conventions collectives du négoce des matériaux de construction (convention collective nationale n° 3154) en vigueur sur le territoire métropolitain et les DOM.

**Article 2**

*Mise en place et rôle de la commission paritaire de validation (CPV)*

Les parties signataires mettent en place une commission paritaire de validation (CPV) dont le rôle est de valider les accords collectifs conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail.

Elle doit vérifier que les accords collectifs d'entreprise présentés ne sont pas contraires aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Il s'agit d'un contrôle de conformité et en aucun cas elle ne peut exercer de contrôle d'opportunité.

### **Article 3**

#### *Composition de la commission paritaire de validation et présidence*

La commission paritaire de validation comprend :

- 1 titulaire et 1 suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative de la branche, désignés par celle-ci auprès de la FNBM.
- un nombre égal de représentants d'employeurs de la branche.

Le représentant suppléant peut siéger à la commission mais il n'a pas de voix délibérative.

Les salariés désignés par leur organisation syndicale représentative dans la branche pour siéger à la commission paritaire de validation bénéficient, sur justification, d'une autorisation d'absence sans perte de rémunération pour participer aux réunions préparatoires et plénières de cette commission et de l'indemnisation des frais de déplacement, de repas et d'hébergement selon les mêmes règles que les réunions paritaires de branche.

Les réunions préparatoires doivent avoir lieu nécessairement la veille de la tenue de la CPV.

Lorsque l'un des membres de la commission fait partie de l'entreprise qui présente pour examen son accord collectif, ce membre ne peut siéger à ladite réunion de validation.

La présidence est assurée par alternance, tous les 2 ans, par un représentant issu d'une organisation syndicale de salariés ou issu de la commission « employeurs ».

Si le poste devient vacant, il est procédé à une nouvelle désignation.

### **Article 4**

#### *Siège et secrétariat de la commission paritaire de validation*

Le secrétariat de la commission paritaire de validation est assuré par la FNBM (fédération du négoce de bois et de matériaux de construction), dont le siège social, qui est également le lieu des réunions de ladite commission, est fixé au 215 bis, boulevard Saint-Germain, 75007 Paris.

Au titre de ce service, la FNBM est habilitée à facturer des frais de dossier évalués sur une base forfaitaire.

### **Article 5**

#### *Fonctionnement de la commission paritaire de validation*

##### **5.1. Saisine de la commission**

L'ensemble des partenaires sociaux de la branche du négoce de matériaux de construction représentatives au plan national sont informées par l'employeur de la décision d'engager des négociations. Le thème de la négociation doit figurer dans cette information.

Les coordonnées des organisations syndicales représentatives de salariés de la branche figurent en annexe du présent accord.

La négociation entre l'employeur et les élus se déroule dans le respect des règles suivantes :

- indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
- élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs ;
- concertation des salariés ;
- bonne foi des négociateurs ;
- faculté de prendre contact avec les organisations syndicales représentatives dans la branche.

Les informations à remettre aux élus titulaires préalablement à la négociation sont déterminés par accord entre ceux-ci et l'employeur.

La validité des accords collectifs signés entre l'employeur et les membres titulaires élus au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel, ou à défaut les délégués du personnel, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles est subordonnée à la décision de validation de la commission paritaire de validation de la branche.

Les accords collectifs validés par la commission paritaire de branche ne peuvent entrer en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative dans les conditions prévues par voie réglementaire, accompagnés de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission paritaire de validation de la branche.

Ces accords peuvent être renouvelés, révisés ou dénoncés respectivement par l'employeur signataire et les représentants élus du personnel dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La commission paritaire de validation est saisie de l'accord par la partie signataire la plus diligente.

Cette saisine (cf. annexe II) s'effectue par lettre recommandée avec avis de réception adressée au secrétariat de la commission paritaire de validation, accompagnée des pièces suivantes :

- copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur, par avis de réception, à l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs de salariés de la branche (cf. annexe I) ;

- copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2314-3 du code du travail, adressée par l'employeur à l'ensemble des organisations syndicales représentatives relatif à la mise en place ou au renouvellement des institutions représentatives du personnel ;
- attestation mentionnant, à la date de signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles posées à l'article L. 1111-2 du code du travail ;
- exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation en version papier et un exemplaire en version numérique ;
- double du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;
- les nom et adresse de l'entreprise, la nature de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été conclu ainsi que les nom et prénoms des représentants élus ayant signé l'accord (uniquement si ces renseignements n'apparaissent pas clairement dans l'accord soumis à validation ou sur le courrier de saisine).

Si le dossier ne comporte pas l'ensemble des pièces requises, le secrétariat, dès réception, demande à la partie ayant saisi la commission de le compléter.

Tout dossier de demande incomplet fera l'objet d'une décision d'irrecevabilité prononcée par le secrétariat et ne pourra être inscrit à l'ordre du jour de la réunion de la commission.

La demande sera déclarée irrecevable jusqu'à réception de l'ensemble des pièces requises.

## 5.2. Réunions de la commission

Dès que le dossier est complet, le secrétariat de la commission adresse, au moins 15 jours calendaires avant la date de réunion, par courrier et par messagerie électronique, une copie de l'ensemble du dossier à chacun des membres de la commission paritaire de validation.

La commission paritaire de validation se réunit tous les 3 mois pour se prononcer sur les dossiers. Elle se réunit à l'occasion d'une autre réunion paritaire se déroulant le même jour.

Le nombre de dossiers examinés par réunion est limité à 4.

Il est précisé que dans l'hypothèse où aucun dossier n'est arrivé dans les 15 jours avant la réunion, celle-ci est annulée.

## Article 6

### *Décisions de la commission paritaire de validation*

Pour chaque accord qui lui est soumis, la commission paritaire de validation rend :

- soit une décision de rejet : l'accord ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles. La décision doit être motivée ;
- soit une décision de validation : l'accord est conforme aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles.

Il est rappelé ici qu'il ne s'agit en aucun cas d'un contrôle d'opportunité de l'accord.

A l'occasion de chaque décision, le collège des employeurs et celui des salariés doivent disposer d'un nombre égal de voix. Pour égaliser les voix de chaque collège, la règle suivante est appliquée :

- chaque collège dispose au total d'un nombre de voix égal au résultat de l'opération : (nombre de titulaires présents du collège employeurs) × (nombre de titulaires présents du collège salariés) ;
- chaque membre dispose ainsi d'un nombre de voix égal au nombre de membres présents du collège auquel il n'appartient pas.

La validation par la commission paritaire est acquise à la majorité simple des voix des présents.

En cas d'égalité de voix, la commission constate qu'elle n'a pas pu se prononcer.

La décision ainsi que le résultat du vote de la commission sont consignés dans le procès-verbal, établi en séance, par le secrétariat.

Lorsque la commission valablement saisie n'a pas pris sa décision dans un délai de 4 mois à compter de la réception de la demande de validation, l'accord est réputé valide.

## Article 7

### *Notification des décisions de la commission paritaire de validation aux entreprises*

La décision rendue par la commission paritaire de validation, accompagnée du procès-verbal, est notifiée par le secrétariat à la partie signataire qui a saisi la commission par lettre recommandée avec avis de réception, dans un délai de 15 jours à compter de la date de la réunion.

La décision implicite est notifiée à la demande d'une des parties à l'accord.

## **Article 8**

### *Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension*

Le présent accord, conclu à durée déterminée, pour 2 ans à compter de la date de sa signature, est reconductible par tacite reconduction.

Il entre en vigueur à compter de sa signature.

Le présent texte fera l'objet des formalités de dépôt, de publicité et d'extension prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2261-15 et D. 2231-1 du code du travail.

## **Article 9**

### *Adhésion*

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par déclaration en recommandé auprès de la commission paritaire nationale et des signataires de l'accord.

## **Article 10**

### *Révision*

Le présent accord pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires.

## **Article 11**

### *Force obligatoire de l'accord*

Les accords collectifs de groupe, d'entreprises ou d'établissements de la branche du négoce des matériaux de construction ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, en tout ou partie, sauf dispositions plus favorables aux salariés

Fait à Paris, le 11 janvier 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FNBM.

#### **Syndicats de salariés :**

CSFV CFTC ;

FNCB CFDT ;

CFE-CGC ;

FG FO BTP.

## ANNEXE I

### LISTE DES ADRESSES DES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS ET PATRONALE REPRÉSENTATIVES DANS LA BRANCHE DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

FNCB CFDT	Le secrétariat national de la branche	Fédération construction et bois (FNCB) CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19
CFTC	Le secrétariat national de la branche	Fédération des syndicats CFTC commerce, services et force de vente (CSFV), 251, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris
CFE-CGC	Le secrétariat national de la branche	CFE-CGC BTP, 15, rue de Londres, 75009 Paris
CGT	Le secrétariat national de la branche	Fédération nationale des salariés de la construction-bois-ameublement CGT, Case 413, 263, rue de Paris, 93514 Montreuil Cedex
FG FO	Le secrétaire général	Fédération générale Force ouvrière (FG FO), 170, avenue Parmentier, CS 20006, 75479 Paris Cedex 10
FNBM	Le secrétariat de la branche	Fédération du négoce bois et matériaux de construction, 215 <i>bis</i> , boulevard Saint-Germain, 75007 Paris

ANNEXE II  
SAISINE DE LA CPV

---

**Exemple de fiche à remplir**

A retourner au secrétariat de la CPV, par lettre recommandée avec avis de réception et par voie électronique.

*Attention.* – Le dossier doit être retourné au secrétariat de la CPV 1 mois avant la date de la réunion.

Tout dossier incomplet ne sera pas présenté.

Nom de l'établissement : .....

Adresse : .....

Nom de la personne à contacter : .....

Téléphone : .....

Fax : .....

EFFECTIF	CODE APE	CONVENTION collective appliquée

Cochez le signataire de l'accord :

☐ Membre(s) du CE

☐ Membre(s) de la DUP

☐ DP

Liste des documents à transmettre :

- copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur, avec recommandé avec avis de réception, à l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs de salariés de la branche (cf. annexe I) ;
- copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2314-3 du code du travail, adressée par l'employeur à l'ensemble des organisations syndicales représentatives relatif à la mise en place ou au renouvellement des institutions représentatives du personnel ;
- attestation mentionnant, à la date de signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles posées à l'article L. 1111-2 du code du travail ;
- exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation en version papier et un exemplaire en version numérique ;
- double du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;
- les nom et adresse de l'entreprise, la nature de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été conclu ainsi que les nom et prénoms des représentants élus ayant signé l'accord (uniquement si ces renseignements n'apparaissent pas clairement dans l'accord soumis à validation ou sur le courrier de saisine).



Brochure n° 3360

**Convention collective**  
**IDCC : 2700. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,**  
**MÉCANIQUES ET CONNEXES**  
**(Oise)**

---

**AVENANT DU 21 JANVIER 2011**  
**RELATIF À L'ACTUALISATION DE LA CONVENTION**

NOR : ASET1150518M  
IDCC : 2700

Entre :  
L'UIMM Oise,  
D'une part, et  
La CFE-CGC ;  
La FCM CGT-FO,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

Dans l'article 2 « Contrat de travail » de l'avenant « Mensuels », les dispositions sur la période d'essai sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« 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 3 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<sup>er</sup> 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 22 « Indemnité de licenciement » de l'avenant « Mensuels » est rédigé comme suit :

### « Article 22

#### *Indemnité de licenciement*

Le salarié licencié alors qu'il compte, à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, une 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 < 2 ans	0,4
≥ 2 < 3 ans	0,6
≥ 3 < 4 ans	0,8
≥ 4 < 5 ans	1,0
≥ 5 < 6 ans	1,2
≥ 6 < 7 ans	1,4
≥ 7 < 8 ans	1,6
≥ 8 < 9 ans	1,8
≥ 9 < 10 ans	2,0
≥ 10 < 11 ans	2,4
≥ 11 < 12 ans	2,7
≥ 12 < 13 ans	3,0
≥ 13 < 14 ans	3,4
≥ 14 < 15 ans	3,7
≥ 15 < 16 ans	4,0
≥ 16 < 17 ans	4,4
≥ 17 < 18 ans	4,7
≥ 18 < 19 ans	5,0
≥ 19 < 20 ans	5,4
≥ 20 < 21 ans	5,7
≥ 21 < 22 ans	6,0
≥ 22 < 23 ans	6,4

ANCIENNETÉ DU SALARIÉ	MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 23 < 24 ans	6,7
≥ 24 < 25 ans	7,0
≥ 25 < 26 ans	7,4
≥ 26 < 27 ans	7,7
≥ 27 < 28 ans	8,0
≥ 28 < 29 ans	8,4
≥ 29 < 30 ans	8,7
≥ 30 < 31 ans	9,0
≥ 31 < 32 ans	9,4
≥ 32 < 33 ans	9,7
≥ 33 < 34 ans	10,0
≥ 34 < 35 ans	10,4
≥ 35 < 36 ans	10,7
≥ 36 < 37 ans	11,0
≥ 37 < 38 ans	11,4
≥ 38 < 39 ans	11,7
≥ 39 < 40 ans	12,0
≥ 40 < 41 ans	12,4
≥ 41 < 42 ans	12,7
≥ 42 < 43 ans	13,0
≥ 43 < 44 ans	13,4
≥ 44 < 45 ans	13,7
≥ 45 < 46 ans	14,0
≥ 46 < 47 ans	14,4
≥ 47 < 48 ans	14,7
≥ 48 < 49 ans	15,0
≥ 49 < 50 ans	15,4
≥ 50 < 51 ans	15,7
≥ 51 < 52 ans	16,0
≥ 52 < 53 ans	16,4
≥ 53 < 54 ans	16,7
≥ 54 < 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 4 "Présence continue et ancienneté" de l'avenant "Mensuels", si la durée continue de la période de suspension est supérieure à 1 an, elle n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier de l'indemnité de licenciement, à moins que cette période de suspension n'ait été assimilée, par la disposition dont elle résulte, à une période de travail pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Par dérogation à l'article 4 "Présence continue et ancienneté" de l'avenant "Mensuels", la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

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

Les signataires précisent qu'il n'y a pas lieu d'ajouter, aux différents montants de l'indemnité de licenciement prévus par le tableau ci-dessus, un complément d'indemnité au titre des éventuelles années incomplètes d'ancienneté. En effet, pour l'établissement du tableau et afin de tenir compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines, il a été ajouté forfaitairement, à la valeur de l'indemnité de licenciement correspondant à chaque nombre d'années pleines (égale au produit de ce nombre d'années pleines par 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 22 « Indemnité de licenciement » de l'avenant « Mensuels » tel que modifié par l'article 2 du présent avenant, il est créé un article 22 *bis* ainsi rédigé :

« Article 22 *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 22 de l'avenant "Mensuels". 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 23 « Retraite » de l'avenant « Mensuels » est rédigé comme suit :

« Article 23

#### *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 4 "Présence continue et ancienneté" de l'avenant "Mensuels", la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de 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 23 « Départ volontaire à la retraite » de l'avenant « Mensuels » tel que modifié par l'article 4 du présent avenant, il est créé un article 23 *bis* ainsi rédigé :

« Article 23 *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 4 "Présence continue et ancienneté" de l'avenant "Mensuels", la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

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

#### **Article 6**

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

#### **Article 7**

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

Fait à Fitz-James, le 21 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**  
**IDCC : 1732. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,**  
**ÉLECTRIQUES ET CONNEXES**  
**(Yonne)**  
**(11 mars 1993)**

*(Bulletin officiel n° 1993-18 bis)*  
(Etendue par arrêté du 3 mars 1994,  
*Journal officiel* du 12 mars 1994)

**ACCORD DU 25 FÉVRIER 2011**  
**RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2011**

NOR : ASET1150493M  
IDCC : 1732

Entre :  
L'UIMM de l'Yonne,  
D'une part, et  
La CFE-CGC ;  
La CFTC ;  
La CGT,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

*Rémunérations minimales hiérarchiques et valeur du point*

La valeur du point servant à déterminer les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques prévus à l'article 48 de la convention collective, et servant de base de calcul à la prime d'ancienneté, est fixée à 4,35 € base 151,67 heures.

**Article 2**

*Taux effectifs garantis annuels (TEG)*

Les taux effectifs garantis annuels, tels qu'ils sont définis ci-dessous, sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> mars 2011. Les valeurs sont fixées dans le tableau figurant ci-après.

**Définition des taux effectifs garantis (TEG) annuels**

Les taux effectifs garantis annuels constituent la rémunération annuelle brute minimale au-dessous de laquelle le salarié ne peut pas être payé.

Les TEG base 151,67 heures sont établis pour la durée annuelle correspondant à un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. Ils sont à adapter à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié concerné et supporteront donc, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Les valeurs des TEG annuels seront calculées au prorata du temps de présence effective du salarié en cas de survenance au cours de l'année considérée :

- d'un changement de classement (coefficient et/ou catégorie professionnelle) ;
- d'une suspension du contrat de travail ;
- d'une entrée ou d'un départ du salarié en cours d'année.

En aucun cas, ces TEG annuels ne pourront servir de base pour le calcul de la prime d'ancienneté.

Les mensuels de moins de 18 ans bénéficieront de la garantie des TEG sous déduction des abattements de salaires prévus, en ce qui les concerne, par les dispositions de la convention collective ou, à défaut, par les dispositions légales.



Les TEG ne s'appliquent pas aux travailleurs à domicile.

#### Assiette de comparaison

Pour l'application des taux effectifs garantis annuels, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires perçus pendant l'année considérée, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur les bulletins de paie de l'année considérée et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté conventionnelle (art. 51 de la convention collective de la métallurgie de l'Yonne) ;
- des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale ;
- des sommes découlant de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 54 de la convention collective de la métallurgie de l'Yonne ;
- des sommes versées à titre de régularisation sur les TEG pour l'année précédente en application de la convention collective de la métallurgie de l'Yonne ;
- de l'indemnité de panier prévue par la convention collective de la métallurgie de l'Yonne.

#### Vérification

La vérification des rémunérations globales perçues par le salarié sera effectuée au plus tard à la fin de l'année 2011.

Au cas où l'entreprise serait dans l'obligation de verser un complément, celui-ci sera effectué au plus tard sur le bulletin de paie de décembre 2011.

### **Article 3**

#### *Dépôt*

Le présent avenant et son annexe, le barème des TEG, seront déposés dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Ils feront l'objet d'une demande d'extension faite dans les meilleurs délais par l'UIMM de l'Yonne.

Fait à Auxerre, le 25 février 2011.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème des TEG annuels applicable à compter du 1<sup>er</sup> mars 2011

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

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	CAS GÉNÉRAL	OUVRIERS		AGENTS DE MAÎTRISE	
I	140	16 380	O1	16 380		
	145	16 476	O2	16 476		
	155	16 571	O3	16 571		
II	170	16 669	P1	16 669		
	180	16 761				
	190	16 970	P2	17 037		
III	215	17 355	P3	17 468	AM1	17 917
	225	17 764				
	240	18 172	TA1	18 693	AM2	19 193
IV	255	19 014	TA2	19 744	AM3	20 060
	270	20 024	TA3	20 540		
	285	20 939	TA4	21 342	AM4	22 184
V	305	23 149			AM5	23 674
	335	25 415			AM6	25 885
	365	26 961			AM7	27 835
	395	28 564			AM8	28 993

Brochure n° 3262

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1621. – RÉPARTITION PHARMACEUTIQUE**

ACCORD DU 1<sup>ER</sup> MARS 2011  
RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1150510M  
IDCC : 1621

**PRÉAMBULE**

Après avoir abordé la question des salaires en décembre 2010 lors de réunions paritaires, les partenaires sociaux de la branche ont rappelé leur intention commune de revaloriser la grille des salaires et ont abouti sur les négociations en ce sens en janvier 2011.

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

*Champ d'application*

Le présent accord est un accord collectif de branche conclu conformément à la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 sur la négociation collective.

Il concerne les entreprises de la branche de la répartition pharmaceutique et leur personnel.

**Article 2**

*Etat de la situation*

Il est rappelé que le précédent accord de salaires signé dans la répartition pharmaceutique date du 3 mars 2010. Cet accord est venu se substituer à l'annexe VI de la convention collective nationale.

**Article 3**

*Principe de la progression prévue*

Les revalorisations salariales s'inscrivent au premier chef dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire qui a eu lieu le 21 décembre 2010. Durant cette négociation, les partenaires sociaux de la branche ont été amenés à étudier le rapport égalité hommes-femmes 2010.

Dès lors, dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, les parties conviennent d'acter :

- de l'augmentation suivante :
  - augmentation des salaires de 1,4 % au 1<sup>er</sup> janvier 2011 ;
  - augmentation des salaires de 0,4 % au 1<sup>er</sup> juillet 2011 ;
- de la mise en place d'une clause de revoyure : un nouveau rendez-vous serait fixé entre les partenaires sociaux, dans la mesure où l'inflation 2011 serait supérieure à 1,8 %.

**Article 4**

*Grilles annexées*

Une nouvelle grille de rémunérations minimales mensuelles garanties est annexée au présent accord pour application au 1<sup>er</sup> janvier 2011.

**Article 5**

*Durée*

Cet accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an, qui prendra effet à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt.

## Article 6

### *Formalités de dépôt et demande d'extension*

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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

Le présent accord remplace celui du 3 mars 2010 devenu l'annexe VI de la convention collective nationale du 7 janvier 1992.

Il est destiné à devenir une nouvelle annexe VI à cette convention collective nationale.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> mars 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

CSRP.

#### **Syndicats de salariés :**

FCE CFDT ;

FCMTE CFTC.

## ANNEXE

### Grille de rémunérations mensuelles brutes minimales garanties au 1<sup>er</sup> janvier 2011 puis au 1<sup>er</sup> juillet 2011

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE au 1 <sup>er</sup> janvier 2011	SALAIRE au 1 <sup>er</sup> juillet 2011
135	1 396,43	1 402,02
140	1 414,74	1 420,40
145	1 433,07	1 438,80
150	1 451,38	1 457,19
155	1 469,70	1 475,58
160	1 488,01	1 493,96
165	1 506,33	1 512,36
170	1 524,65	1 530,75
175	1 542,96	1 549,13
180	1 561,29	1 567,54
185	1 579,60	1 585,92
190	1 597,92	1 604,31
195	1 616,23	1 622,69
200	1 634,55	1 641,09
205	1 659,47	1 666,11
210	1 684,40	1 691,14
215	1 709,32	1 716,16
220	1 734,24	1 741,18
225	1 759,17	1 766,21
230	1 784,09	1 791,23
235	1 809,02	1 816,26
240	1 833,94	1 841,28
250	1 904,59	1 912,21
260	1 975,24	1 983,14
270	2 045,89	2 054,07
280	2 116,54	2 125,01
290	2 187,19	2 195,94
300	2 257,84	2 266,87
330	2 469,79	2 479,67
360	2 681,75	2 692,48
400	2 979,71	2 991,63
450	3 317,60	3 330,87
500	3 670,84	3 685,52
550	4 024,09	4 040,19

COEFFICIENT	SALAIRE au 1 <sup>er</sup> janvier 2011	SALAIRE au 1 <sup>er</sup> juillet 2011
600	4 377,35	4 394,86
700	5 106,90	5 127,33
800	5 790,35	5 813,51

Brochure n° 3298

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2104. – THERMALISME**

**AVENANT N° 18 DU 24 FÉVRIER 2011**  
**RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2011**

NOR : ASET1150511M  
IDCC : 2104

**Article unique**

*Rémunération minimale conventionnelle*

La grille des rémunérations minimales conventionnelles correspondant à chaque niveau d'emploi est modifiée ainsi qu'il suit à compter du 1<sup>er</sup> avril 2011 :

(En euros.)

NIVEAU D'EMPLOI	ÉCART conventionnel minimum garanti	SALAIRE MENSUEL minimum	RÉMUNÉRATION annuelle garantie
Agent exécution 1		1 365	0
Agent exécution 2	10	1 375	200
Agent qualifié	10	1 385	200
Agent hautement qualifié	70	1 455	210
Technicien	30	1 485	215
Technicien qualifié	70	1 580	235
Technicien hautement qualifié	70	1 706	255
Cadre 1		2 400	360
Cadre 2		2 773	415
Cadre sup.			

Fait à Paris, le 24 février 2011.

**Organisation patronale :**

CNET.

**Syndicats des salariés :**

CFDT ;  
FSPSS FO.

Brochure n° 3005-II

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

**ACCORD DU 22 DÉCEMBRE 2010**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2011**  
**(PAYS DE LA LOIRE)**

NOR : ASET1150501M  
IDCC : 1702

Entre :  
La FRTP Pays de la Loire,  
D'une part, et  
La CFDT ;  
La CGT-FO,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

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

*(En euros.)*

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM annuel
I	1	100	17 504
	2	110	17 730
II	1	125	18 490
	2	140	20 613
III	1	150	22 141
	2	165	23 985
IV		180	26 158

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

**Article 2**

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

**Article 3**

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, une version papier et une version électronique, à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à



l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Nantes.

#### **Article 4**

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

#### **Article 5**

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

Fait à Nantes, le 22 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

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

---

Brochure n° 3005-III

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

---

**ACCORD DU 22 DÉCEMBRE 2010**  
**RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2011**  
**(PAYS DE LA LOIRE)**  
NOR : ASET1150505M  
IDCC : 1702, 2614

---

Entre :

La FRTP Pays de la Loire,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO,

D'autre part,

suite à la réunion paritaire du 16 décembre 2010, il a été convenu ce qui suit :

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

L'indemnisation des petits déplacements des ouvriers des travaux publics des Pays de la Loire est fixée comme suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011 :

*(En euros.)*

ZONE	REPAS	TRANSPORT	TRAJET
1A	10,20	1,23	0,72
1B	10,20	2,45	1,41
2	10,20	5,45	2,66
3	10,20	9,13	3,97
4	10,20	12,55	5,27
5	10,20	16,05	6,58

**Article 2**

Les indemnités de transport et de repas s'appliquent aux ETAM des travaux publics non sédentaires des Pays de la Loire à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Fait à Nantes, le 22 décembre 2010.

*(Suivent les signatures.)*

Brochure n° 3005-III

**Convention collective nationale**

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

**ACCORD DU 22 DÉCEMBRE 2010  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2011  
(PAYS DE LA LOIRE)**

NOR : ASET1150522M

IDCC : 2614

Entre :

La FRTF Pays de la Loire,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFE-CGC BTP ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

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

*(En euros.)*

POSITION	VALEUR MINIMUM annuelle
A	17 475
B	18 229
C	19 748
D	21 875
E	23 896
F	26 348
G	29 785
H	32 048

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

## Article 2

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

*(En euros.)*

POSITION	VALEUR MINIMUM annuelle
F	30 300
G	34 253
H	36 855

## Article 3

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

## Article 4

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

## Article 5

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

## Article 6

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

Fait à Nantes, le 22 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-II

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

**ACCORD DU 11 FÉVRIER 2011**  
**RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2011**  
**(RHÔNE)**  
NOR : ASET1150498M  
IDCC : 1702

Entre :  
La FRTTP Rhône-Alpes,  
D'une part, et  
Le syndicat BATIMAT-TP CFTC du Rhône ;  
Le syndicat général du bâtiment, du bois et des travaux publics CGT-FO,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

En application du titre VIII de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendu par l'arrêté ministériel du 27 mai 1993, concernant les ouvriers employés dans les entreprises de travaux publics, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers des travaux publics du Rhône.

**Article 2**

Pour le Rhône, les parties signataires du présent accord ont fixé, en application des articles 8.1, 8.3 et 8.8, de la convention collective nationale précitée le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers des travaux publics, comme indiqué ci-après.

**Article 3**

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

*(En euros.)*

ZONE	REPAS	TRANSPORT	TRAJET
1A	9,50	2,95	0,90
1B	9,50	3,70	1,50
2	9,50	7,15	2,79
3	9,50	11,13	4,04
4	9,50	15,44	5,28
5	9,50	19,51	6,44

**Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi et de la santé.  
Fait à Villeurbanne, le 11 février 2011.

*(Suivent les signatures.)*

## ANNEXE I

### Indemnités de petits déplacements pour l'année 2011

*Tableau A*

Applicable aux entreprises dont le siège social, l'agence ou le bureau sont situés sur le territoire de la communauté urbaine de Lyon.

*(En euros.)*

ZONE	REPAS	TRANSPORT	TRAJET	TOTAL
1 (0 à 10 km)	9,50	3,70	1,50	14,70
2 (10 à 20 km)	9,50	7,15	2,79	19,44
3 (20 à 30 km)	9,50	11,13	4,04	24,67
4 (30 à 40 km)	9,50	15,44	5,28	30,22
5 (40 à 50 km)	9,50	19,51	6,44	35,45

*Tableau B*

Applicable aux entreprises dont le siège social, l'agence ou le bureau sont situés en dehors du territoire de la communauté urbaine de Lyon.

*(En euros.)*

ZONE	REPAS	TRANSPORT	TRAJET	TOTAL
1A (0 à 4 km)	9,50	2,95	0,90	13,35
1B (4 à 10 km)	9,50	3,70	1,50	14,70
2 (10 à 20 km)	9,50	7,15	2,79	19,44
3 (20 à 30 km)	9,50	11,13	4,04	24,67
4 (30 à 40 km)	9,50	15,44	5,28	30,22
5 (40 à 50 km)	9,50	19,51	6,44	35,45

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° 2011/16

#### AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Caves coopératives vinicoles et leurs unions</b> : avenant n° 70 du 3 février 2011 .....	94
<b>Coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et de légumes et pommes de terre (Métropole)</b> : avenant n° 76 du 19 janvier 2011 .....	96
<b>Coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et de légumes et pommes de terre (Métropole)</b> : avenant n° 77 du 19 janvier 2011 .....	98
<b>Coopératives fruitières (Ain, Doubs et Jura)</b> : avenant n° 17 du 1 <sup>er</sup> août 2010.....	99
<b>Coopératives fruitières (Ain, Doubs et Jura)</b> : avenant n° 18 du 16 novembre 2010 .....	101
<b>Protection sociale complémentaire en agriculture (Franche-Comté [salariés cadres et non cadres])</b> : avenant n° 3 du 16 novembre 2010 .....	103



Brochure n° 3604

**Convention collective nationale**

IDCC : 7005. – **CAVES COOPÉRATIVES VINICOLES  
ET LEURS UNIONS**

AVENANT N° 70 DU 3 FÉVRIER 2011

NOR : AGRS1197046M  
IDCC : 7005

Entre :

La confédération des coopératives vinicoles de France (CCVF),

D'une part, et

La FGTA FO ;

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

L'UNSA2A ;

Le SNCOA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La grille des salaires figurant au point 1, paragraphe 1, annexe II, de la convention collective est modifiée ainsi qu'il suit :

*Salaires minima garantis au 1<sup>er</sup> février 2011*

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	SALAIRE POUR 151,67 HEURES/MOIS			
		Echelon			
		Embauche	Confirmé	Maîtrisé	Expert
I OE		1 378,14	1 405,70	1 475,99	
II OEQ	1	1 568,53	1 599,90	1 679,90	1 797,49
	2	1 679,88	1 713,48	1 799,15	1 925,09
III OEHQ	1	1 830,85	1 867,47	1 960,84	2 098,10
	2	1 943,27	1 982,14	2 081,24	2 226,93
IV TAM	1	2 055,70	2 096,81	2 201,65	2 355,77
	2	2 210,94	2 255,16	2 367,92	2 533,67
V Cadres	Ad., tech., com.	2 355,49	2 402,60	2 522,73	2 699,32
	Direction	2 946,00	2 999,03 + différentiel/salaire réel		

**Article 2**

La commission paritaire nationale se réunira le 1<sup>er</sup> septembre 2011 pour faire le point sur la situation des salaires.

### **Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 3 février 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3614

Convention collective nationale  
IDCC : 7006. – **COOPÉRATIVES AGRICOLES,  
UNIONS DE COOPÉRATIVES AGRICOLES  
ET SICA DE FLEURS, DE FRUITS  
ET LÉGUMES ET DE POMMES DE TERRE  
(Métropole)**

AVENANT N° 76 DU 19 JANVIER 2011

NOR : AGRS1197047M  
IDCC : 7006

Entre :  
La FELCOOP,  
D'une part, et  
La FGTA FO ;  
La FGA CFDT ;  
La CFTC-Agri ;  
Le SNCOA CFE-CGC ;  
L'UNSA2A,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

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

*Salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2011*

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011, les salaires horaires minima sont fixés à :

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE minimum
200	Smic
210	9,10
220	9,14
250	9,25
270	9,35
290	9,49
320	9,64
350	10,04
380	10,41
410	10,79
440	11,19
470	11,58

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE minimum
500	11,99
550	12,64
610	13,41
720	14,86
840	16,43

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 19 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3614

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 7006. – COOPÉRATIVES AGRICOLES,**  
**UNIONS DE COOPÉRATIVES AGRICOLES**  
**ET SICA DE FLEURS, DE FRUITS**  
**ET LÉGUMES ET DE POMMES DE TERRE**  
**(Métropole)**

---

AVENANT N° 77 DU 19 JANVIER 2011

NOR : *AGRS1197048M*  
IDCC : 7006

Entre :

La FELCOOP,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCOA CFE-CGC ;

L'UNSA FGSOA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le montant de l'indemnisation des frais des salariés des entreprises ayant participé aux négociations est fixé au montant annuel global et forfaitaire de 390 € par organisation syndicale représentée, pour l'année 2010.

**Article 2**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 19 janvier 2011.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8435. – COOPÉRATIVES FRUITIÈRES  
(Ain, Doubs et Jura)  
(29 août 2001)**

(Etendue par arrêté du 18 février 2002,  
*Journal officiel* du 24 février 2002)

**AVENANT N° 17 DU 1<sup>ER</sup> AOÛT 2010**

NOR : AGRS1197049M

IDCC : 8435

Entre :

La fédération départementale des coopératives laitières de l'Ain ;  
La fédération départementale des coopératives laitières du Doubs ;  
La fédération départementale des coopératives laitières du Jura ;  
La fédération des CUMA de ramassage de lait du Doubs,

D'une part, et

L'UD CFTC de l'Ain ;  
L'UR CGT-FO de Franche-Comté ;  
L'UR CFE-CGC de Franche-Comté ;  
L'UD CFE-CGC de l'Ain ;  
L'UNSA2A,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La grille de salaires contenue à l'annexe II de la convention collective est modifiée comme suit à effet du 1<sup>er</sup> août 2010  
(base 151,67 heures hebdomadaires) :

*(En euros.)*

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
200	8,86	1 343,80
220	9,09	1 378,68
230	9,27	1 405,98
240	9,29	1 409,01
280	10,07	1 527,32
300	10,55	1 600,12
320	12,06	1 829,14
380	15,25	2 312,97

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

## **Article 2**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de l'unité territoriale du Doubs. Un exemplaire sera adressé par la partie la plus diligente au greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Fait à Besançon, le 1<sup>er</sup> août 2010.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8435. – COOPÉRATIVES FRUITIÈRES  
(Ain, Doubs et Jura)  
(29 août 2001)**

(Etendue par arrêté du 18 février 2002,  
*Journal officiel* du 24 février 2002)

---

**AVENANT N° 18 DU 16 NOVEMBRE 2010**

NOR : AGRS1197050M

IDCC : 8435

Entre :

La fédération départementale des coopératives laitières de l'Ain ;  
La fédération départementale des coopératives laitières du Doubs ;  
La fédération départementale des coopératives laitières du Jura ;  
La fédération des CUMA de ramassage de lait du Doubs,

D'une part, et

L'UNSA2A ;  
L'UR CFDT de Franche-Comté ;  
L'UR CFTC de Franche-Comté ;  
L'UR CGT de Franche-Comté ;  
L'UR CGT-FO de Franche-Comté ;  
L'UR CFE-CGC de Franche-Comté ;  
L'UD CFTC de l'Ain ;  
L'UD CGT de l'Ain ;  
L'UD CGT-FO de l'Ain ;  
L'UD CFE-CGC de l'Ain,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Un régime d'assurance complémentaire santé est mis en place pour les salariés cadres et non cadres relevant de la présente convention collective. Ce régime est régi par les termes de l'accord régional du 18 février 2009 instaurant un régime d'assurance complémentaire frais de santé.

En effet, les partenaires sociaux ont décidé d'étendre le champ d'application dudit accord afin de permettre aux salariés cadres et non cadres des entreprises relevant de la convention collective des coopératives fruitières de l'Ain, du Doubs et du Jura du 29 août 2001 de bénéficier d'un régime d'assurance santé commun à celui des salariés non cadres relevant des conventions collectives des exploitations agricoles, entreprises de travaux agricoles et CUMA de Franche-Comté du 1<sup>er</sup> novembre 1998 et des entreprises d'horticulture, pépinières et maraîchage de Franche-Comté du 1<sup>er</sup> avril 1986.

L'accord du 18 février 2009 sera en conséquence intégré en annexe VI de la présente convention collective.

Il convient toutefois de rappeler que cet accord est autonome par rapport à la présente convention collective, son existence et ses modifications éventuelles dépendant de la volonté commune de l'intégralité de ses signataires et non de la seule volonté des signataires de la présente convention collective.



## **Article 2**

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de l'unité territoriale du Doubs, DIRECCTE Franche-Comté. Un exemplaire sera adressé par la partie la plus diligente au greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Fait à Besançon, le 16 novembre 2010.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE EN AGRICULTURE  
DES SALARIÉS NON CADRES  
(Franche-Comté)**

AVENANT N° 3 DU 16 NOVEMBRE 2010

NOR : AGRS1197051M

Entre :

La fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles de Franche-Comté ;  
La fédération régionale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de Franche-Comté ;  
Le syndicat régional des entreprises de travaux agricoles et forestiers de Franche-Comté ;  
Le syndicat régional de l'horticulture, pépinières, maraîchage de Franche-Comté ;  
La fédération départementale des coopératives laitières de l'Ain ;  
La fédération départementale des coopératives laitières du Doubs ;  
La fédération départementale des coopératives laitières du Jura ;  
La fédération des CUMA de ramassage de lait du Doubs,

D'une part, et

L'UR CFDT ;  
L'UR CFTC ;  
L'UR CGT ;  
L'UR CGT-FO ;  
L'UR CFE-CGC ;  
L'UNSA2A ;  
L'UD CFTC de l'Ain ;  
L'UD CGT de l'Ain ;  
L'UD CGT-FO de l'Ain ;  
L'UD CFE-CGC de l'Ain,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Afin de permettre aux salariés cadres et non cadres des entreprises relevant de la convention collective interdépartementale des coopératives fruitières de l'Ain, du Doubs et du Jura du 29 août 2001 de bénéficier d'un régime d'assurance santé commun à celui des salariés non cadres relevant des conventions collectives des exploitations agricoles, entreprises de travaux agricoles et CUMA de Franche-Comté du 1<sup>er</sup> novembre 1998 et de l'horticulture, pépinières et maraîchage de Franche-Comté du 1<sup>er</sup> avril 1986, les partenaires sociaux ont décidé d'étendre le champ d'application de l'accord du 18 février 2009 instaurant un régime d'assurance complémentaire frais de santé pour les salariés agricoles non cadres de Franche-Comté.

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

### *Préambule de l'accord*

Le troisième paragraphe du préambule de l'accord :

« Le présent accord constituera l'annexe IX de la convention collective des exploitations agricoles, entreprises de travaux agricoles et CUMA de Franche-Comté du 1<sup>er</sup> novembre 1998 et l'annexe III de la convention collective des entreprises d'horticulture, pépinières et maraîchage de Franche-Comté du 1<sup>er</sup> avril 1986. »

Est remplacé comme suit :

« Le présent accord constituera l'annexe IX de la convention collective des exploitations agricoles, entreprises de travaux agricoles et CUMA de Franche-Comté du 1<sup>er</sup> novembre 1998, l'annexe III de la convention collective des entreprises d'horticulture, pépinières et maraîchage de Franche-Comté du 1<sup>er</sup> avril 1986 et l'annexe VI de la convention collective des coopératives fruitières de l'Ain, du Doubs et du Jura du 29 août 2001. »

## **Article 2**

### *Champ d'application*

L'article 1<sup>er</sup> « Champ d'application » est remplacé comme suit :

« Article 1<sup>er</sup>

### *Champ d'application*

Le présent accord est applicable à l'ensemble des employeurs et salariés non cadres des exploitations agricoles et activités connexes de la région Franche-Comté, affiliées au régime agricole de protection sociale et relevant d'une des activités suivantes :

- polyculture et élevage non spécialisé ;
- élevages spécialisés ;
- cultures spécialisées, y compris horticulture, pépinières, maraîchage ;
- viticulture ;
- champignonnières ;
- entreprises de travaux agricoles ruraux ;
- coopératives d'utilisation du matériel agricole ;
- activités agro-touristiques rattachées à l'exploitation agricole.

Ainsi qu'à l'ensemble des employeurs et des salariés cadres et non cadres :

- des coopératives fruitières ;
- des CUMA de ramassage de lait ;
- des EURL de vente constituées au sein des coopératives ;
- des autres groupements d'employeurs comprenant des fruitières,

des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura.

L'appartenance à la région Franche-Comté ou au département de l'Ain est déterminée par rapport au lieu du siège de l'entreprise et au territoire de la région administrative ou du département. Le siège s'entend, selon la nature de l'activité, des bâtiments d'exploitation ou du siège social déclaré dans les statuts. »

## **Article 3**

### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Il s'imposera à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011 aux employeurs et salariés ressortissant aux entreprises adhérentes des organisations signataires et, à compter de la date de son extension, à l'ensemble des employeurs et salariés compris dans son champ d'application.

Le présent accord pourra toutefois être appliqué de manière volontaire par l'ensemble des employeurs et salariés ressortissant aux entreprises non adhérentes des organisations signataires à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, si son extension devait intervenir postérieurement à cette date.

## **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de l'unité territoriale du Doubs, DIRECCTE Franche-Comté. Un exemplaire sera adressé par la partie la plus diligente au greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Il n'est pas autrement dérogé aux autres articles et conditions de l'accord collectif régional « Santé » du 18 février 2009.

Fait à Besançon, le 16 novembre 2010.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165110160-000411

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---